



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ACTITUD DE LOS SOLICITANTES DE  
EMPLEO HACIA LA EVALUACION  
PSICOLOGICA

TESIS CON  
BARRA DE ORIGEN

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A N :  
GARCIA HERNANDEZ LILIA  
JIMENEZ CRUZ MARTIN  
PINEDA ESCAMILLA MARIA DEL CARMEN

Directora de Tesis:

Ma. del Carmen Gerardo Pérez

MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

• INDICE •

|                    |   |
|--------------------|---|
| RESUMEN .....      | 1 |
| INTRODUCCION ..... | 2 |

CAPITULO 1 ACTITUDES

|   |    |
|---|----|
| 1.1. Definición, Componentes y Rasgos de La Actitud ..... | 5  |
| 1.2. Percepción y Actitud .....                           | 8  |
| 1.3. Aprendizaje y Actitud .....                          | 9  |
| 1.4. Formación de Actitudes .....                         | 9  |
| 1.5. Desarrollo de Las Actitudes .....                    | 11 |
| 1.5.1. Enfoque Funcionalista .....                        | 11 |
| 1.5.2. Posición de Rosenberg .....                        | 12 |
| 1.5.3. Enfoque Basado en la Teoría del Refuerzo .....     | 12 |
| 1.6. Actitud y Conducta .....                             | 13 |
| 1.7. Actitud y Trabajo .....                              | 14 |
| 1.8. Cambio de Actitudes .....                            | 16 |
| 1.9. Medición de Actitudes .....                          | 23 |

CAPITULO 11 RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Proceso de Reclutamiento .....    | 29 |
| 2.2. Fuentes de Reclutamiento .....    | 30 |
| 2.3. Importancia de la Selección ..... | 38 |
| 2.4. La Selección de Personal .....    | 38 |
| 2.5. Proceso de Selección .....        | 41 |
| 2.6. Entrevista .....                  | 43 |
| 2.7. Pruebas Psicológicas .....        | 46 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 2.8.   | <i>Estudio Socioeconómico</i> .....          | 52 |
| 2.9.   | <i>Exámen Médico</i> .....                   | 53 |
| 2.9.1. | <i>Decisión Final</i> .....                  | 53 |
| 2.9.2. | <i>Modelo de Selección de Personal</i> ..... | 54 |
| 2.9.3. | <i>Investigaciones</i> .....                 | 54 |

## CAPITULO 111 DESEMPLEO

|      |   |    |
|------|---|----|
| 3.1. | <i>Algunas Consideraciones sobre el Desarrollo Económico y Social de México</i> ..... | 57 |
| 3.2. | <i>Importancia del Trabajo</i> .....  | 63 |
| 3.3. | <i>Efecto Psicológico del Desempleo</i> .....   | 72 |
| 3.4. | <i>Estadísticas Nacionales Sobre Desempleo</i> .....                                  | 81 |

## CAPITULO IV METODOLOGIA

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 4.1.  | <i>Planteamiento del Problema</i> .....  | 87  |
| 4.2.  | <i>Hipótesis</i> .....                   | 87  |
| 4.3.  | <i>Identificación de Variables</i> ..... | 89  |
| 4.4.  | <i>Definición de Variables</i> .....     | 91  |
| 4.5.  | <i>Muestreo</i> .....                    | 92  |
| 4.6.  | <i>Diseño</i> .....                      | 95  |
| 4.7.  | <i>Tipo de Estudio</i> .....             | 94  |
| 4.8.  | <i>Escenario</i> .....                   | 94  |
| 4.9.  | <i>Instrumento</i> .....                 | 95  |
| 4.10. | <i>Procedimiento</i> .....               | 103 |
| 4.11. | <i>Resultados</i> .....                  | 103 |
| 4.12. | <i>Discusión</i> .....                   | 135 |

|       |                           |     |
|-------|---------------------------|-----|
| 4.13. | <i>Conclusiones</i> ..... | 142 |
| 4.14. | <i>Limitaciones</i> ..... | 145 |
| 4.15. | <i>Sugerencias</i> .....  | 146 |
| 4.16. | <i>Bibliografía</i> ..... | 147 |

#### **Anexos**

## RESUMEN

El propósito de la investigación fue conocer cuales eran las actitudes que presentaban las personas que iban a solicitar empleo acerca de la evaluación psicológica, para ello se utilizó una muestra de 277 sujetos que reunieran determinados requisitos, como era el haber realizado el llenado de solicitud y la realización de una batería de pruebas psicológicas, entre otros, asimismo, se aplicó una escala de actitudes tipo Libert adjunto con un cuestionario abierto.

Los resultados encontrados, muestran diferencias entre hombres y mujeres, esto es, los hombres presentaron una actitud desfavorable hacia la evaluación psicológica, sin embargo, en el único factor en el que están de acuerdo es en las características físicas del aplicador, lo cual se considera que no es indispensable, pues existen otros factores de mayor relevancia como son los conocimientos propios del mismo; mientras que las mujeres si están de acuerdo con el proceso de evaluación, no obstante, el tiempo genera en ellas un estado de presión, el cual en un momento dado interviene en su actitud.

Por último, cabe mencionar que las variables tales como: edad, sexo, estado civil, escolaridad y puesto intervienen en forma diferentes en las actitudes.

## INTRODUCCION

El objetivo del presente trabajo fue conocer las actitudes que tienen los solicitantes de empleo hacia la evaluación psicológica, de ahí que sea de suma importancia para los psicólogos conocer los factores que intervienen para que se tenga una actitud favorable o desfavorable hacia el proceso de evaluación; ya que a lo largo de la aplicación del instrumento se comprobó -- aún más que algunos sujetos no están de acuerdo con tal proceso, debido a -- que consideran que es una pérdida de tiempo, para que finalmente les comuniquen que no fueron aceptados, es por eso que se ha creado una mala imágen -- de las pruebas psicológicas pensando que por estas no entran a trabajar, sin tomar en cuenta los múltiples motivos que intervienen, tales como: la falta de poder adquisitivo, la creación de nuevas plazas, entre otras, sir: embar -- go, esto no quiere decir que no sean aptos para ocupar un puesto.

Ahora bien, algunas personas consideran indispensable la presentación física del psicólogo para decir que estos poseen los suficientes conocimientos para evaluar correctamente las capacidades de cada individuo, asimismo, la imágen de la empresa juega también un papel muy importante, pues en el momento en que acuden a la evaluación y en el momento mismo en que los e -- lúan lo hacen con una actitud favorable ya que piensan que van a ser aceptados por tal institución.

En este sentido, las pruebas psicológicas son una herramienta básica pa -- ra el psicólogo, ya que a través de ellas permiten conocer al sujeto y aún -- más llevándolo a cabo la entrevista, ya que con los resultados obtenidos se -- puede corroborar de manera directa los datos arrojados por las pruebas psic -- lógicas, es por ello que se considera esencial seguir metódicamente los pa --

Los del proceso de reclutamiento y selección de personal, de hecho al realizar correctamente lo anterior, así como, desde que llega el solicitante a la recepción y es tratado cordialmente, permitirá crear en ellos un sentimiento de agrado para poder así continuar positivamente con la evaluación psicológica.

Cabe mencionar, que la calidad de las pruebas, es decir, la impresión de fotocopiado, juega un papel muy importante dentro del proceso, ya que al no existir claridad en las mismas, provocará en el sujeto cansancio e irritación, y por ende, contestar incorrectamente las preguntas y dejar en blanco algunas de ellas. Lo cual conlleva también, a formar en los solicitantes una mala imagen tanto del psicólogo como de la empresa misma.

Por otro lado, las instrucciones proporcionadas por el aplicador de manera clara y concisa, al igual que el esclarecimiento de algunas dudas que surgen a lo largo de la aplicación de las pruebas psicológicas son esenciales para crear una actitud favorable.

De ahí que se consideró importante la realización de dicho trabajo, --- pues de alguna manera permite proporcionar retroalimentación a todos aquellos que llevan a cabo el proceso de selección de personal, es decir, conocer los errores que se manifiestan, para que de esta manera se traten de evitar y corregir, asimismo, se pretende de igual forma se conozcan los aciertos para que en un momento dado éstos se incrementen aún más.

Por consiguiente, es primordial detectar cuales son los factores que intervienen en la evaluación, pues esto, permitirá indagar en que punto los sujetos están en desacuerdo, y en cuales carecen de conocimiento, luego en -



tonces, el aplicador deberá proporcionar información verídica y eficaz acerca de lo que es en sí el proceso completo de evaluación psicológica y sus implicaciones, para que pueda existir un cambio de actitud en dichos solicitantes.

## **CAPITULO 1 ACTITUDES**

### 1.1. Definición, componentes y rasgos de la actitud.

En nuestro país los psicólogos están inclinados más por realizar investigaciones sobre aspectos teóricos y cambio de actitud que por definir el concepto (1).

Por eso, cuando los psicólogos sociales hablan de actitud se refieren en general a un afecto o disponibilidad que tienen las personas para responder de cierta manera frente a un objeto o fenómeno social.

Dicho lo anterior, Rodríguez, A. (1976); afirma que las actitudes desempeñan funciones específicas para cada uno de nosotros, ayudándonos a formar una idea más estable de la realidad en la que vivimos, y que nos sirve al mismo tiempo para proteger a nuestro "yo" de conocimientos indeseables.

Por lo tanto, podemos decir que la actitud se refiere a un sentimiento en favor o en contra de un objeto o cualquier producto de la actividad humana.

Thurstone (1928), definió a la actitud como "la intensidad de afecto en favor o en contra de un objeto psicológico" (2).

Allport (1935), definió a la actitud como un "estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directa o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las cuales están relacionados" (3).

(1) Omaña, R.A. "Actitud hacia las pruebas psicológicas en la selección de personal". Tesis UNAM. 1963. pag. 33

(2) Rodríguez, A. "Psicología Social". México. Trillas. 1976, pag. 329.

(3) Ibid. pag. 329.

V de esta forma, se pueden enumerar un sinnúmero de definiciones que de alguna u otra forma tienen relación entre sí. Lo que si resulta necesario entender es que existen tres elementos que componen a una actitud, los cuáles son:

- a) El componente cognoscitivo, éste se refiere a aquella situación en donde la representación cognoscitiva es vaga, su afecto con relación al objeto tenderá a ser poco intensa, sin embargo, cuando es errónea no afectará en nada a la intensidad del afecto, el cual será consistente con respecto a la representación cognoscitiva que la persona tenga, del objeto.
- b) El componente afectivo, definido por Fishbein y Raven (1976), como el sentimiento en favor o en contra de un determinado objeto social, en donde dicho sentimiento es el único elemento realmente característicos de las actitudes sociales.

Rosenberg (1960), demostró experimentalmente que los componentes cognoscitivos y afectivos de las actitudes tienden a ser coherentes entre sí.

- c) El componente conductual, donde todas las actitudes poseen un componente activo, instigador de conductas coherentes con las condiciones y afectos relativos a los objetos actitudinales.

Asimismo, es preciso señalar tres rasgos importantes propios de una actitud:

- 1.- Si bien no deben ser confundidos con imágenes, ideas verbalizadas, o palabras, las actitudes están generalmente asociadas con imágenes, ideas u ob-

jetos externos de la atención.

- 2.- Expresan una dirección, esto quiere decir que no sólo señalan el comienzo de la respuesta manifiesta a una situación, sino que también imprimen una dirección a esa actividad, la cual se caracteriza por implicar acercamiento o alejamiento, gusto o disgusto, reacciones favorables o desfavorables, amores u odios, lo que implica que estén dirigidas a situaciones específicas o generalizadas.
- 3.- Están vinculadas con sentimientos y emociones, asociaciones de agrado o desagrado respecto a un objeto o situación, miedo, cólera, amor y todas las complejas emociones aprendidas que intervienen en las actitudes.

Con esto se concluye, que las actitudes son hábitos internos en su mayor parte inconscientes, que indican tendencias reales de la conducta manifiesta mejor que las expresiones verbalizadas llamadas opiniones, lo que implica que las actitudes ejercen influencia sobre diversos fenómenos psicológicos, tales como la motivación, la percepción y el aprendizaje.

Ahora bien, con respecto a la motivación, Katz y Stotland (1959), dicen que el establecimiento de la base motivacional de las actitudes está basada en los siguientes puntos:

- La actitud cumple la función de ajuste, caracterizándose como un instrumento para la consecución de un objetivo.
- La actitud cumple la función de defensa del "yo" que protege a la persona

contra el reconocimiento de verdades indeseables.

- La actitud como expresión de un valor al cual la persona aprecia sobremedida y en relación al cual siente la necesidad de exhibir inequívocamente su posición.
- La actitud cumple la función de ordenar el ambiente, comprender los fenómenos circundantes y de integrarlos correctamente.

Con base a lo anteriormente dicho, se puede decir que la actitud desempeña un papel instigador en la acción.

## 1.2 Percepción y actitud

Lo anterior no indica que la motivación sea el único factor que influya sobre la actitud, ya que también la percepción realiza esa actividad al hacer que aquella funcione como uno de los procesos psicológicos capaces de distorsionar la correspondencia existente entre el estímulo y lo percibido ya que cuanto más ambiguo es el estímulo mayor será el papel desempeñado por las actitudes del receptor en su representación cognoscitiva.

Un ejemplo más claro de esto, se puede apreciar cuando se escuchan las discusiones en las que se enfrascan dos fanáticos del fútbol que apoyan a equipos contrarios entre sí. En la que cada uno de ellos tendrá una visión diferente con respecto al equipo contrario, lo que provocará que exista una distorsión de la realidad.

### 1.3 Aprendizaje y actitud

Por otro lado, en lo que se refiere al aprendizaje se dice que si las actitudes ejercen influencia sobre el proceso de percepción y de aprendizaje parece lógico inferir que el aprendizaje desempeña también un papel relevante en este proceso. En efecto, es razonable plantear la hipótesis de que un material coherente con las actitudes de una persona deben ser más fácilmente aprendidas que otro material que entre en contacto con las mismas.

Levine y Murphy (1943), presentaron a un grupo de cinco personas favorables al comunismo, y a cinco contrarias a dicho movimiento, un material neutro para verificar su capacidad para aprenderlo. A continuación se les presentó un fragmento claramente anticomunista y otro en favor del comunismo, y se les concedió quince minutos, para la lectura de ambos materiales. Al ser invitados a reproducir lo que habían leído, las personas recordaron con mayor facilidad los fragmentos coherentes con sus respectivas posiciones políticas. Esto demostró que las gentes aprenden más rápidamente y olvidan menos rápidamente los fragmentos coherentes con sus actitudes iniciales.

### 1.4 Formación de actitudes

El término actitud tiene dos significados, uno estrecho y otro amplio.

Primero, fue usado en un sentido bastante limitado, como una forma de indicar una predisposición motriz y mental a la acción. Después se le empleó con un alcance algo mayor, para señalar las tendencias reactivas específicas

que influyen sobre la interpretación de nuevas situaciones y la respuesta frente a éstas.

De tal forma, que la gente empezó a desarrollar actitudes en el proceso de tratar de enfrentarse y de ajustarse a su ambiente social y, una vez, desarrollada se presta regularmente a nuestras maneras de reaccionar y facilitar los ajustes sociales. Va que las actitudes desfavorables pueden desarrollarse o intensificarse en contextos sociales en los cuales pasamos por decepciones o fracasos, en presencia de los miembros de algún grupo distintivo. De manera similar, las actitudes positivas hacia algún grupo podrán desarrollarse o fortalecerse.

Por ejemplo, cuando coinciden la actitud y la emoción, la actitud tiende hacerse más radical. Entonces si un trabajador tiene una actitud favorable hacia sus compañeros y recibe como regalo por parte de ellos algo que siempre ha deseado, su actitud hacia ellos será más favorable porque coinciden actitud y emoción.

En cambio, si las actitudes son contrarias, puede ocurrir que la actitud se neutralice, o que la persona tenga actitudes contradictorias. En el caso de que la actitud sea contradictoria, se convertirá en un objeto psicológico ambivalente y probablemente la gente experimente un conflicto ante su medio, por no saber cual de las dos facetas va a predominar, ya que la actitud puede permanecer igual o cambiar, esto dependerá de las experiencias de los sujetos, así como también del grado de la actitud y del estímulo.



## 1.5 Desarrollo de las actitudes

Una actitud es una forma organizada de pensar, sentir y de reaccionar a las personas, grupos y relaciones sociales.

Sus elementos necesarios, son los pensamientos y las creencias sentimentales, así como sus tendencias a reaccionar.

Se dice que una actitud se forma cuando sus componentes se encuentran - tan interrelacionados que ciertos sentimientos específicos y tendencias a reaccionar se vuelven asociadas de manera lógica, con una manera particular de pensar acerca de personas y sucesos.

Por esta razón, existen una serie de enfoques que tratan de explicar cómo se forman las actitudes, algunas de éstas son las que se explican a continuación.

### 1.5.1 Enfoque funcionalista

Este enfoque fue propuesto por Smith, Bruner y White (1965), ellos afirman que las actitudes se forman con objeto de atender a determinadas funciones, las cuales son apreciadas desde un enfoque pragmático de utilidad para el ajuste de la personalidad ante el mundo exterior.

Asimismo, los autores citados con anterioridad señalan tres funciones - que a su entender son cumplidas por las actitudes:

- a) *Evaluación del objeto.*- Que consiste en que la gente posea una actitud definida en relación a un objeto específico que brinda el patrón necesario para el establecimiento de una reacción frente a dicho objeto.
- b) *Exteriorización.*- La función de exteriorización cumplida por las actitudes en la manifestación clara e indiscutible de posiciones que definen o protegen al "yo" contra ciertos estados de ansiedad provocados por problemas internos.
- c) *Ajuste social.*- Según estos autores es cumplida por las actitudes, ya que desempeña el papel de permitirnos la facilitación, la conclusión, la conservación más o menos armoniosa de nuestras relaciones con otras personas.

### 1.5.2 Posición de Rosenberg

Este autor afirma que existe una estrecha vinculación entre las creencias acerca de un objeto y el afecto prodigado a dicho objeto. En consecuencia, cuando existe coherencia entre los componentes cognoscitivos y afectivos de las actitudes, estas se forman de manera estable y duradera, sin provocar tensión y sin motivar el cambio, lo opuesto se verifica en el caso de que no exista coherencia, lo que dificultará la formación de actitudes, que sólo se estructurarán cuando un estado de incongruencia entre dichos elementos sean alcanzados.

### 1.5.3 Enfoque basado en la teoría del refuerzo

Hovland, Janis y Helleay (1953). creían que la base de las actitudes se

encuentran en el refuerzo o en el castigo que aparecen luego de la emisión de una conducta.

En lo que respecta a la formación de actitudes, su enfoque se basa en - posición conductista, según la cual el refuerzo introducido a continuación de la emisión de una conducta tiende a solidificar o extinguir a dicha conducta.

Los diversos enfoques arriba mencionados indican que estamos lejos de al canzar un consenso en lo que se refiere a la formación de actitudes.

### 1.6 Actitud y conducta

Las actitudes desempeñan un papel esencial en la determinación de nues - tra conducta, por ejemplo, afectan nuestros juicios sobre los demás, influyen en la velocidad y eficiencia de nuestro aprendizaje, ayudan a determinar los grupos sociales con los que nos asociamos, las profesiones que escogemos y -- hasta las filosofías que normarán nuestras vidas.

Ahora bien, en virtud de la propia filosofía, se es más o menos sensible al condicionamiento y por lo tanto, más o menos susceptible de llegar a ser socializado con los valores y actitudes aprobados por la sociedad, es esta la característica que cada individuo opone a cualquier intento de la sociedad pa - ra controlar su conducta, sus pensamientos y sus sentimientos.

Por otra parte, y para finalizar este apartado, se mencionan algunos as - pectos básicos comunes que tiene las actitudes:

1.- Todas se expresan como reacciones afectivas provocadas por las personas

y las situaciones, y es así como las ve el observador.

- 2.- El significado que tiene una situación para el individuo depende menos de factores reales, "objetivos", que de la forma en que aparece ante él y de la impresión que le produce, o sea de la actitud que el individuo asume ante la situación.
- 3.- Se desarrollan y unas veces el origen se ve claramente, pero en otras veces está incrustado tan profundamente en relaciones anteriores, que se requiere un gran esfuerzo y mucha habilidad para aprender el "tema" total.
- 4.- Las actitudes son creadas por las actitudes de los demás, que influyen en ellas y pueden modificarlas favorable o desfavorablemente; estas son por consiguiente, determinantes esenciales del desarrollo de la personalidad y de la conducta del individuo.

### 1.7 Actitud y trabajo

Las actitudes de las personas dentro del trabajo dependerán del grado en el que el trabajador considere que éste satisface sus necesidades. Por ejemplo, hay trabajos tan mal pagados que el dinero apenas ganado proporciona una parte para satisfacer las múltiples necesidades de los trabajadores. En este caso, la actitud del trabajador hacia su empleo será probablemente negativo.

Ahora bien, las actitudes también dependen del grado en que los empleos proporcionan al trabajador las cosas u objetos que apetece o desea. Tal es el

caso del empleado que desea adquirir responsabilidades porque necesita sentirse importante, ya que según el nivel jerárquico de las necesidades será la motivación, lo que induce a las personas a trabajar con mayor o menor satisfacción, de forma tal, que cuando el trabajo desempeñado es satisfactorio, la persona puede ser asidua y puntual, por el contrario, si la persona no trabaja satisfecha puede reaccionar faltando o llegando tarde o definitivamente -- abandona el empleo.

Esta situación probablemente tendrá su origen en dos causas:

- 1) Selección deficiente de personal.- Se refiere a la mala aplicación que se hace de dicho proceso, lo que ocasionará pérdida de tiempo y gastos adicionales a la empresa.

Esto se observa claramente cuando se contrata a una persona simpática pero perezosa, para ocupar un puesto que requiere de actividad y seriedad. En este caso, las consecuencias serán desastrosas, ya que el sujeto contratado al no reunir las características para ocuparlo, lo más probable es que renuncie al mismo.

- 2) Desconocimiento de las actividades del psicólogo.- En donde la falta de conocimiento que tienen algunos empresarios con respecto a las funciones de este tipo de profesionistas provoca que en un momento dado no sepan -- distribuir correctamente al personal.

De forma tal, que si un jefe asigna arbitrariamente un tipo de trabajo a un empleado y no consulta al psicólogo, el jefe ignorará que dicho sujeto probablemente no esté capacitado para desempeñar ese trabajo, lo que provoca-

rá que el trabajador comience a sentirse insatisfecho si considera como un --  
 anhelo personal el hacer un trabajo excelente.

Motivo por el cual, las organizaciones modernas emplean psicólogos capaci-  
 tados que por medio de técnicas especiales ayudan a evitar muchos problemas  
 así como también mejoran las condiciones del trabajador.

Con esto se concluye que de no hacer un buen uso del personal especiali-  
 zado en la selección de personal se generarán una serie de dificultades que -  
 la empresa en un momento dado quizá le sea difícil resolver.

### 1.8 Cambio de actitudes

En años recientes, el tema de cambio de actitud ha cobrado mayor interés  
 gracias a una serie de intentos por construir una teoría sistemática, ( en --  
 donde utilizan siempre el mismo principio: el de la congruencia cognoscitiva)

Este principio, está basado en dos modelos y una teoría:

- a) Modelo de congruencia.- Se refiere al momento en el que el aparato psiqui-  
 co es alimentado por algunas clases de información, lo que provocará que  
 el ser humano realice una serie de cambios determinantes en su actitud na  
 cia una serie de situaciones específicas.
- b) Modelo de balance.- Es el que predice el acontecimiento de un suceso a --  
 partir de un pequeño número de cambios posibles, todos los cuales operan  
 en dirección del aumento de la congruencia.

c) *Teoría de la disonancia.* - A este supuesto por ser demasiado vago se le considera teoría, aún cuando los principios de la misma no guardan relación deductiva.

Esta teoría, es realmente un conjunto de ideas vagamente relacionadas entre sí, que nos permite conocer el grado de claridad y determinación que presenta una actitud determinada hacia una situación específica, la cual disminuirá cuando se pase de la congruencia, a través del balance, hasta la disonancia. Pero esto, a su vez, provocará que se dé un aumento en la cantidad -- de experimentación y en la calidad imaginativa de la misma. De aquí que se deduzca que un cambio de actitudes sea producto de un desequilibrio.

Este reciente interés partió de las ideas de Fritz Heider (1958), quien estaba convencido de que la gente busca relaciones equilibradas o armoniosas entre sus actitudes y el cambio de su conducta y se siente molesta psicológicamente hasta que no logra un estado de equilibrio.

Osgood, Percy y Tennenbaum (1962), mostraron que las personas cambian sus actitudes cuando parecen obvias las incongruencias entre aquellas. Estos autores decían que la cuantía y la dirección del cambio dependen de la relativa intensidad de las dos actitudes en cuestión: una persona con una actitud bastante favorable y una muy negativa. En este caso, no hay elementos de una nueva actitud directamente transferible, en su lugar, la persona que ha recibido la información modifica sus propias actitudes para alcanzar una firmeza lógica entre ellas.

León Festinger (1957), ha formulado una aplicación de la misma idea bási

ca, en donde él argumenta que las personas tienen tendencia a resolver las incongruencias entre sus actitudes y sus conductas. Por ejemplo, una persona -- que acostumbra fumar podrá encontrar difícil reconciliar esa actitud con su conocimiento de que el fumar puede ser dañino a la salud.

La investigación de este autor ha demostrado que la gente desarrolla -- ciertas estrategias para liberarse de sentimientos incómodos que acompañan a tales incongruencias.

Con el ejemplo anterior se ve claramente, que una persona cambia su propia actitud para disminuir la incongruencia entre ésta o éstas y su comportamiento. Otro aspecto que ha demostrado la investigación es que cuando las personas son objeto de presión para actuar de manera incongruente con sus actitudes, el cambio de ellas ocurrirá más probablemente si la presión no es demasiado fuerte, ya que según esta teoría cuando mayor sea la incongruencia, mayor será la necesidad de disminuirla, considerándola también como una disonancia psicológica.

Esto nos lleva a pensar, que muchas veces cambiamos de actitud como un medio para dejar de pertenecer a un grupo y llegar a formar parte de otro, -- puesto que si a una persona le resulta ventajoso el cambio de actitud, ésta -- procederá a realizarlo.

Así, las nuevas ideas en un mensaje persuasivo podrán ser presentadas -- con el respaldo de dirigentes de grupo o por personas de alto nivel social. -- para que quienes perciban el mensaje lleguen a darse cuenta de que el ser -- aceptados por otros dependerá de que éstos adopten cierto tipo de actitud.



Por esta razón adquirimos nuestros pensamientos y creencias de personas importantes en nuestro mundo social que transfieren sus pensamientos y creencias ya listos, por decirlo así, para nosotros, ya que por medio de la comunicación, no solo recibimos elementos de actitudes a través de esa transferencia, sino que también transmitimos a los demás nuestras propias creencias.

Houland y Weiss (1951), afirman lo dicho con anterioridad al encontrar en su investigación que cuanto mayor sea el porcentaje de personas en cada grupo que perciban la fuente de comunicación como de alta credibilidad, mayor será el cambio de actitudes.

Eso se ve apoyado por Bronson, Smith y Tunner (1963), quienes seleccionaron nueve estrofas sacadas de poemas no muy notables por su arte, y los presentaron a dos grupos. En uno de los cuales se les dijo que los versos eran de T.S. Elliot, mientras que en el otro se les mencionó que era el poema de una estudiante universitaria. Aquí, los sujetos debían de evaluar la calidad de las estrofas. Tal como se esperaba, la fuente que gozaba de mayor prestigio provocó un mayor grado de cambio de actitud que la fuente que gozaba de menor prestigio.

Este proceso de facilitará cuando aprendamos a evitar personas y sucesos asociados con acontecimientos desagradables, así como acercarnos a personas y sucesos asociados con acontecimientos gratos, a la primera le llamó Lambert (1979), cambio de actitud por asociación, mientras que a la segunda, cambio de actitud por satisfacción necesaria.

De hecho, las actitudes aprendidas por asociación y por satisfacción ne-

cesaria, son a menudo caracterizadas en las primeras etapas de su desarrollo, por la incapacidad que tiene el sujeto para entender algunas cosas acerca de su medio ambiente. Esta incapacidad lo hace ser especialmente atento a los pensamientos y creencias de los demás, y puede fácilmente adoptarlas como medios de justificación de sus propios sentimientos y tendencias a la reacción, por lo tanto, la gente puede transmitir actitudes, mediante la sugerencia de como reorganizar e integrar algunas de nuestras ideas básicas. Pero no incorporamos todas las actitudes orientadas hacia nosotros, el que seamos selectivos en las actitudes que captamos, indica que la satisfacción necesaria está comunmente implícita cuando las actitudes son objeto de transferencia.

Con respecto a esto, Theodore Newcomb (1941), demostró la actuación del principio de satisfacción necesaria en la determinación de la actitud en la transferencia.

Este autor examinó durante cuatro años las actitudes y personalidades de las estudiantes en un pequeño colegio femenino de Nueva Inglaterra. En su mayoría, las estudiantes venían de hogares política y socialmente conservadores, pero los profesores y pasantes habían creado una atmósfera decisivamente liberal en aquella comunidad académica. La mayoría de las muchachas, entonces adoptaron los valores liberales de la comunidad; pero una minoría no demostró ningún cambio y algunas inclusive intensificaron su conservadurismo. Al llegar al cuarto año, ya era evidente que aquellas que se habían vuelto liberales, lo habían hecho, tanto para obtener la aprobación de sus compañeras más antiguas y de sus profesores, así como también lo hicieron para satisfacer -- su necesidad de independizarse de sus padres.

En contraste, aquellas que siguieron siendo conservadoras fueron objeto,

aparentemente por timidez y por sentimientos de desplazamiento, de un alejamiento psicológico por parte de la comunidad, y con ello permanecieron inmunes a su influencia. En cuanto a grupo mantuvieron sus actitudes originales, ya sea como consecuencia de su propósito para protegerse contra un ambiente social amenazador o como una tendencia para seguir conservando el afecto de sus padres. Esto es debido, al cambio constante que el sistema social humano efectúa en el momento en el que las personas deciden cambiar de actitudes para alcanzar determinados fines.

Por este motivo, Houland (1959), realizó otra investigación en la que -- confirma lo arriba descrito, al encontrar que cuanto mayor sea la cantidad de cambio intentado, mayor será el cambio alcanzado, lo contrario también es verdadero, siempre y cuando el comunicador goce de credibilidad.

De esta forma, una de las paradojas de nuestra sociedad es que si bien es individualista, sus miembros muestran una creciente tendencia hacia la uniformidad

Con todo esto se concluye que éstos autores citados con anterioridad, se han interesado por las actitudes, definidas como maneras organizadas y lógicas de pensar, sentir y reaccionar con respecto a personas, grupos y asuntos sociales.

Ahora bien, existen actitudes que difícilmente pueden cambiar:

- a) Si han sido aprendidas temprano en la vida.
- b) Si han sido aprendidas por asociación y transferencia.

- c) Si ayudan a satisfacer necesidades.
- d) Si han sido integradas a la personalidad y estilo de actuar de la persona en cuestión.

De esta forma, las actitudes desarrolladas en el hogar o por experiencias tempranas en grupos, son particularmente importantes para formar la estructura de las redes de actitudes, y son con ello, especialmente difíciles de ser modificadas. No obstante, sabemos que las actitudes pueden ser cambiadas en ciertas condiciones. Por ejemplo, algunas de las muchachas colegialas de las que se habló previamente, cuando decidieron alejarse de sus casas paternas para pertenecer a una nueva comunidad de jóvenes, cambiaron de actitud pasando de una postura conservadora a una liberal, o por lo menos la intensidad de su conservadurismo fue disminuido.

Esto lo demuestran Houland, Janis y Kelly (1953), quienes dicen que para que una persona cambie de actitud es importante que la misma reciba incentivos.

Esta línea de investigación ha sido ampliada por Cohen (1964), quien llegó a la conclusión de que en donde existen pequeñas recompensas, pocos beneficios materiales, pocas justificaciones, poca coersión, mucha elección, gran autoestima, un agente influenciador desagradable y una conducta altamente discrepante, la disonancia será máxima y las actitudes de la gente tenderán a cambiar. Esto se debe, a que el proceso de cambio o formación de actitudes se registra a través de una internalización, ya que cuando una persona acepta una influencia es porque ésta es congruente con su sistema de valores.

### 1.9 Medición de actitudes

Las actitudes no son susceptibles de observación directa, su existencia e intensidad deben ser inferidas en lo que puede ser observable, así pues, debemos escoger conductas que sean aceptables como base de inferencia, ya que es bien sabido que la actitud denota la suma de inclinaciones, sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico.

Tradicionalmente, las creencias, sentimientos y/o intenciones con respecto a determinado objeto y de lo que uno mismo informa, se han empleado como base primaria de inferencia, puesto que las actitudes involucran lo que las personas sienten, así como el modelo en el que les gustaría comportarse en relación a un objeto actitudinal.

Por lo tanto, es obvio que el instrumento empleado con mayor frecuencia para obtener material, es pedirle al individuo que revele ya sea por sus propias palabras o por la aceptación o rechazo de reactivos estandarizados sus creencias, sus sentimientos, la forma en la que se comporta o se comportaría, o su opinión sobre como debería tratar todo esto acerca de un determinado objeto. Expresar la creencia de que un objeto tiene características generalmente deseables es considerada como el reflejo de una disposición favorable hacia él, realizando una invención sobre aquellas características fundamentalmente consideradas como desfavorables. De manera semejante, el informe de una persona que evita contactar con el objeto, se considera como indicación de una disposición desfavorable hacia este, mientras que un informe que revele el gusto de la misma persona hacia otro objeto o cosa, se toma como indicador de una disposición favorable.

De ahí que se deduzca que el instrumento más adecuado para recaudar este tipo de información, es utilizando una escala, la cual debe incluir grados de aceptación y rechazo, de tal manera que la persona que esté expresando su opinión sobre alguna cosa, pueda señalarlo ya sea por escrito o verbalmente el grado de aceptación o rechazo que experimente a un objeto psicológico.

Ahora bien, antes de construir la escala, deberán tomarse en cuenta los siguientes puntos:

- a) *Operatividad:* o sea, que sus términos sean verificables.
- b) *Confiabilidad:* que en diferentes aplicaciones hechas por distintos investigadores, las respuestas del mismo sean similares.
- c) *Validez:* que efectivamente el instrumento mida lo que debe de medir.

Por ejemplo, en la escala de tipo Lickert, se presentan cinco alternativas, de ellas la primera y la última expresan actitudes opuestas; las intermedias presentan menor graduación y la central da un punto neutro.

Esta escala puede calificarse anotando los valores 1, 2, 3, y 4, de tal manera que indicará rechazo total hacia la persona, situación o hecho al que se esté refiriendo.

Con esto, no se quiere decir, que la escala sea la única forma de calificación. Hay otra, en la que a la total aceptación se le puede asignar el puntaje de +2 y al total rechazo se le califica como -2, y al punto intermedio entre estos dos se le asigna el valor de cero.

Las ventajas de la escala de actitudes tipo Lickert escriban en que:

- 1) Es sencilla, fácil de aplicar y calificar.
- 2) En el momento en el que el sujeto termine de contestarla, el investigador puede evaluarla, sumando los puntajes obtenidos por el sujeto en cada uno de los reactivos que conformen a la escala.

Por otro lado, existen otras escalas que son complejas en cuanto a su construcción. Tal es el caso del instrumento de intervalos iguales de Thurstone, la cual se edifica sobre una serie de juicios de actitud distribuidos en una escala de 11 puntos, en la que el número 1 representa una actitud extrema (favorable o desfavorable), el 6 representa una actitud neutral (no es favorable ni desfavorable), el 11 el otro extremo (favorable o desfavorable según el extremo contrario a la actitud asumida en el punto 1). Motivo por el cual, los ítems de esta escala son construidos, diseñados y seleccionados de tal manera que permitan a los sujetos a los que se les aplicará el instrumento escoger entre una serie de alternativas la que más se adecúe a su forma de pensar.

Ahora bien, el procedimiento para la construcción de esta herramienta deberá seguir los siguientes pasos:

- 1) Se construye una serie de ítems (alrededor de 150), en donde se tomarán en cuenta los puntos que a continuación se mencionan:
  - Que no señalen el pasado en lugar del presente.
  - Que no informen demasiado sobre los hechos.
  - Que no sean ambiguos.
  - Que no sean irrelevantes con respecto a las actitudes que se desean medir.
  - Que sean formulados en un lenguaje simple, claro y directo.

- 2) Se solicita a un número de jueces (mínimo 50 máximo 200), que ubiquen a las preguntas en una escala de 11 puntos, sobre cual es el valor que el reactivo tendrá en el continuo del cuestionario según su opinión.
- 3) Una vez evaluadas las preguntas por los jueces, se determinará cuáles son considerados como los extremos, de forma tal, que los ambiguos se excluyan.
- 4) Hecho lo anterior, los ítems que conformarán el instrumento se presentarán a los sujetos con sólo dos alternativas de elección: acuerdo-desacuerdo.

Sin embargo, antes de tomar una decisión sobre si es viable de aplicación o no, es necesario analizar sus:

#### Convenientes

- Supone una alternativa refinada de evaluación; ya que el puntaje de los ítems se deriva de una calificación basada en el juicio basada en el juicio de los jueces expertos o al menos informados.
- En la medida en que la escala final contenga más ítems será más confiable.
- Si es tratada como escala intervalar, permite comparar puntuaciones y cambios de actitud en los seres humanos.

#### Inconvenientes

- Su elaboración es larga y compleja.
- Pese a su tratamiento como escala intervalar su verdadera naturaleza en términos de nivel de medición corresponda al nivel ordinal.
- Los jueces pueden introducir sesgos difíciles de detectar.



Con esto, no se quiere decir que estas escalas sean las únicas que se utilizan para medir actitudes, puesto que también se ubican varias más como es el caso del método de pares que consiste en presentar al sujeto los estímulos de 2 en 2 y preguntarle cuál de ellas, es el más grande, el mejor, el más cálido y así sucesivamente hasta terminar la presentación de los reactivos, ya que por medio de este artificio se logra obtener una orden de rango basado en el número de elecciones recibidas por cada ítem.

Como las comparaciones son sistemáticas (el sujeto compara todo estímulo con cada uno de los otros), el resultado final indicará que tan consecuente es el individuo en sus juicios o evaluaciones, lo que permitirá obtener la confiabilidad de las respuestas.

Asimismo, se debe tener cuidado en no presentar sistemáticamente un estímulo en primer o segundo lugar, ya que con ello se podría favorecer o contrariar la elección, para evitar esa situación es conveniente colocar los reactivos en forma aleatoria. Pero como no todo es perfecto, este instrumento al igual que los anteriores tiene sus:

#### Beneficios

- Proporciona respuestas más precisas.
- Muestra claramente que tan consistente es un sujeto con sus propios juicios.
- Es más fácil para un sujeto indicar cual de las dos alternativas prefiere.

### *Prejuicios*

- *Cuando los juicios son numerosos las comparaciones son muy grandes.*
- *Presenta un gran consumo de tiempo de entrevista.*

*De esta manera, se concluye que estos tipos de escalas tienen su aplicación en la investigación de mercados, en las encuestas entre el personal de una organización y, en general en cualquier tema relacionado con las actitudes de las personas.*

## CAPITULO 11 RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

## 2.1 Proceso de reclutamiento

En todo tipo de organización, ya sea ésta, industrial, comercial o de servicios, los recursos humanos son el elemento más importante y el primer paso para adquirirlo, es por medio de un buen y eficaz reclutamiento.

Sin embargo, para que el reclutamiento cumpla su función eficientemente se requiere tener un conocimiento preciso y actual de las necesidades de personal presentes y futuras de la organización. Es imprescindible contar con una planeación de los recursos humanos para conocer con anticipación las vacantes, que pueden ser debidas a bajas (retiro, muerte, despido, enfermedades, abandono voluntario, etc...) o por ser un puesto de nueva creación.

Para que una organización logre un alto grado de efectividad, cada posición dentro de ella debe ser cubierta por la persona que esté mejor calificada para desempeñarlo, por lo cual se hace necesario el contar con varios candidatos para elegir al más apto. Para ello se requiere de un reclutamiento funcional que proporcione los aspirantes necesarios para que pueda realizarse una selección.

En este sentido, Vite Sivia (1), menciona que "el reclutamiento es el medio por el cual se obtienen recursos humanos para la organización, siendo candidatos viables de contratación".

Asimismo, algunos de los objetivos que se persigue con el reclutamiento son los siguientes:

1.- Establecer contacto con los solicitantes considerados como los mejor ca -

[1] Vite, S. Reclutamiento de Personal. UNAM. Facultad de Psicología. 1986. pag. 1

lificados para una vacante determinada y procurar emplearlos en la organización.

- 2.- Proporcionar oportunamente los recursos humanos que requiera la organización para todos los puestos y niveles.

Por otra parte, el reclutamiento se inicia:

- a) Cuando se está formando una empresa y se requiere de un programa que le proporcione los recursos humanos necesarios para su funcionamiento.
- b) Cuando la empresa ya está funcionando, el reclutamiento opera cuando -- los recursos humanos deben ser aumentados o renovados. En este caso, se notifica por medio de una requisición de personal a la sección encargada de estas funciones.

No obstante, deberá conocer las políticas de la organización referentes a la dotación y empleo de personal para hacer uso de las fuentes de reclutamiento, entendiendo por tales, los medios de que se vale una organización -- para atraer candidatos adecuados a sus necesidades.

## 2.2 Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de reclutamiento son de dos tipos: Fuentes Internas y Fuentes Externas.

Las fuentes internas.- son aquéllas que se encuentran dentro de la organización, tales como:

1.- Recomendaciones de familiares o amigos.

Se informa a los trabajadores de las vacantes por medio de los tableros, boletines o verbalmente con el fin de localizar solicitantes calificados que cubran las características del puesto vacante.

Es un indicador de que el empleado esta contento en su trabajo y orgulloso de pertenecer a la organización y han hecho comentarios favorables en el medio en que se desenvuelve, y el solicitante tiene una idea de su futuro lugar de trabajo.

Algunas de las desventajas de utilizar esta fuente de reclutamiento es que el trabajador "puede exagerar algunas de sus apreciaciones tanto de la compañía como de las virtudes de su amigo" (2).

Esto a su vez puede originar fricciones y conflictos si no se contrata a su recomendado; cuando se le sanciona o niegan promociones cuando ya este colaborando con la empresa; y hacerle cambiar de opinión; con respecto a la misma.

No obstante, al aceptar a familiares y amigos se puede propiciar la formación de pequeños grupos informales en perjuicio de la integración total del individuo a la organización.

(2) Enciso, C. Manual de Selección de Personal. Publicación Interna S.F.P.

## 2.- Archivo o cartera de personal

Es un almacenamiento o archivo de candidatos viables. Esta formado por las solicitudes de candidatos que acudieron a reclutamientos anteriores, sin que hayan sido contratados o bien se trata de empleados que han sido despedidos por reajuste de personal, por circunstancias de poco trabajo o época de crisis, o empleados que renunciaron voluntariamente.

Asimismo, los objetivos de esta fuente son los siguientes:

- a) Contar con recursos humanos en todo momento.
- b) Evitar gastos innecesarios por el personal que necesitamos.
- c) Localización de elementos adecuados para puestos específicos.

Sin embargo, para que sea funcional debe estar bien organizada, esto es, el archivo puede estar en base a la fecha de la solicitud o alfabéticamente de acuerdo al puesto o especialidad, y a su vez actualizada y acorde a las necesidades de la organización.

## 3.- Sindicatos

Hay ciertos puestos en las organizaciones que solo pueden ser cubiertos por medio del sindicato, en este caso se les remite la requisición de personal y el sindicato es el responsable de proponer uno o más candidatos para que concursen en el puesto vacante.

#### 4.- Grupos de intercambio

Esta fuente se basa en que las empresas encargadas del Departamento de Personal de varias empresas se reúnen para comentar sobre varios asuntos: - entre ellos, las vacantes que tienen con el objeto de que otras empresas les recomienden personal que no pudieron contratar por razones diversas o bien - personal que ha sido liquidado por reducción de trabajo, reajustes de personal. Así pues, cuando dichas empresas forman parte de una misma organización esta fuente es interna, cuando no, sería una fuente externa.

Por otro lado, las Fuentes Externas; son aquellas fuentes exteriores a la organización que puede proporcionar el personal requerido.

Siendo éstas las siguientes:

##### 1.- Agencia de empleo o colocación

Son organizaciones que pueden suministrar a la empresa candidatos de diversas áreas ocupacionales o pueden especializarse en cierto tipo de personal: de oficina, domésticos, técnicos, profesionales, etc...

Además, proporcionan un servicio útil tanto a la persona que busca empleo como a la organización que solicita empleo. El individuo recurre a una agencia de empleo porque ésta tiene contacto con una serie de empresas y puede guiarlo hacia aquellas que buscan candidatos, asimismo, las compañías informan a la agencia de sus requerimientos con el objeto de que hagan el reclutamiento y algunas veces inclusive una selección preliminar.



Los beneficios son mutuos, por una parte el candidato sabe que las organizaciones a las cuales se les remite tienen vacantes que necesitan personal con sus características; por la otra, la empresa también se beneficia porque cuentan con una serie de candidatos que han sido preseleccionados.

En tanto que, los servicios proporcionados son causa de honorarios, -- que son cobrados a la empresa, éstos varían si se trata de personal eventual o de planta, y del nivel seleccionado, así por ejemplo a nivel operativo y medio suele cobrar un mes de salario y si es a nivel ejecutivo el 10% del sa lario anual.

## 2.- Bolsa de trabajo

Son instituciones que dan servicio gratuito a personas que buscan empleo y empresas que requieren personal.

Hay varios tipos de bolsa de trabajo:

2.1 Bolsa de trabajo para proporcionar servicio a otras instituciones; en ésta se hace un registro de candidatos y su nominación para ocupar plazas vacantes en diferentes organizaciones. Entre ellas están: Bolsa de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Bolsa de Trabajo del CREA, Bolsa de Trabajo de la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, Bolsa de Trabajo de la Secretaría de Salud, Bolsa de Trabajo de las diferentes delegaciones políticas, etc...

2.2 Bolsas Universitarias de Institutos Técnicos, de Escuelas Comerciales,

que sirven de enlace entre los estudiantes, pasantes y titulados con empresas del sector público y privado a fin de integrarlos al mercado de trabajo dentro del ámbito de su especialidad.

Entre ellas tenemos a la Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM, Bolsa de Trabajo de la Universidad Iberoamericana etc.

Algunos de los objetivos de ésta fuente son:

- a) Facilitar la comunicación entre las empresas que ofrecen empleos y aquellas personas que están en busca de él.
- b) Optimizar los resultados del proceso de captación de recursos humanos a través de la promoción tanto del puesto vacante en distintas organizaciones como de las personas que buscan empleo.

En este sentido, una bolsa de trabajo puede estar programada para dar servicio: corto plazo, mediano y largo plazo; dependiendo de ello puede estar clasificada de acuerdo a la fecha de solicitud alfabéticamente, de acuerdo al puesto solicitado o la especialidad.

Es así como la mayoría de las bolsas de trabajo realizan una preselección de los candidatos que suele consistir en una solicitud, una entrevista y algunas veces la aplicación de exámenes psicológicos.

### 3.- Asociaciones profesionales.

Cuando se requiere de personal especializado en alguna área específica

técnica, profesional, es conveniente recurrir a las asociaciones de profesionistas, quienes generalmente cuentan con la información de los socios que se encuentran vacantes o desean cambiar de trabajo.

#### 4.- Presentación espontánea.

Son aquéllos candidatos que son atraídos por el prestigio de la empresa y desean formar parte de la misma, acuden espontáneamente a solicitar trabajo, con ello demuestran su gran interés en la organización y su deseo de trabajar en ella.

#### 5.- Viajes de reclutamiento

Algunas veces el reclutador debe acudir a otro lugar para conseguir el personal solicitado, debiendo realizar viajes de reclutamiento. Puede ser de dos tipos:

##### 5.1. Viajes de reclutamiento Nacional.

Se acude a alguna ciudad del país en donde se espera encontrar candidatos viables; por quiebra de alguna empresa del mismo ramo o similar; o por otras circunstancias. O bien se requiere de un trabajo de reclutamiento por abrirse un nuevo centro de ese trabajo.

##### 5.2. Viajes de reclutamiento Internacional.

Se hace necesario cuando una empresa requiere de personal altamente calificado que el país no puede proporcionar; por lo que es indispensable rea-

zar el reclutamiento en otros países.

#### 6.- Medios de comunicación.

Este incluye todos los anuncios que se presentan en el periódico, las revistas técnicas, revistas profesionales, los boletines, los carteles etc. y los anuncios presentados a través del radio y la televisión.

Dadas sus características de llegar a una gran audiencia en forma rápida, se usan cuando se tiene la necesidad de informar a grandes núcleos de la población de la existencia de una vacante.

Sin embargo, esto mismo puede ocasionar que acudan un gran número de -- solicitantes y por lo tanto incrementarse el tiempo y costo de la selección.

Por otra parte, los anuncios deben tener la cualidad de despertar el -- interés de los usuarios y convencerlos de que se trata de un trabajo impor -- tante y satisfactorio.

Los anuncios en los cuales aparece el nombre de la organización puede -- originar inconformidad o resentimiento por parte de los empleados actuales que consideran que deberían de ser promovidos a los puestos descritos.

El anuncio anónimo puede ocasionar temor en algunos empleados que de -- sean cambiar de trabajo, pero dudan de solicitarlo por no saber si se trata de la compañía donde prestan actualmente sus servicios.

### 2.3 Importancia de la selección

Ahora bien, este proceso, en su expresión más simple, es característica inherente de los seres humanos. Igual que ha sido un requisito para elegir -- las especies animales más aptas para la supervivencia, lo es para escoger -- desde los albores de su existencia, al hombre más apto para una actividad específica.

Ejemplos; la depuración racial de los espartanos (hombres de mayor talla para las milicias); la preferencia de los esclavos de color para trabajos rudos; la de los grupos de jóvenes apacibles y tranquilas para damas de compañía etc...

No obstante, después de iniciada la Revolución Industrial, en las organizaciones lucrativas la selección de personal se hacía por parte del supervisor basándose solamente en observaciones y datos subjetivos, y puede decirse, que era intuitiva como la que se efectúa todavía en muchas organizaciones, sin embargo, es necesario recordar que muchos recursos humanos (habilidades, inteligencia, interés vocacionales, y motivación), no son apreciables a simple vista, por lo cual se hace necesaria una selección técnica de personal que emplee métodos ideados por psicólogos y administradores.

### 2.4 La selección de personal

La Selección Técnica de Personal se limita al siglo XX. Se ha asegurado que el desarrollo de los test psicológicos y la consiguiente investigación cuantitativa de las relaciones entre las aptitudes humanas las distintas conductas-criterio representan un logro muy importante de las ciencias sociales

hasta la fecha.

Asimismo, algunos autores han tratado de definir a la Selección de Personal, entre ellos se encuentra Scheing (3) quien la define como "el conjunto de técnicas psicométricas o no que sirven para seleccionar a las personas más aptas para un determinado puesto de trabajo".

Esta definición se enfoca solo a las técnicas psicométricas o no, pero no es explícita, además da' por supuesto que se conocen las características - del puesto de trabajo y las aptitudes, así como los rasgos de personalidad e intereses idóneos para la realización, sin embargo esta suposición no siempre es exacta.

Otros autores entre ellos: Dunnette y Kirchner, prefieren en lugar de - dar una definición concreta, describir el procedimiento ya que por medio de la Selección se pretende buscar a la persona adecuada para el puesto soli citado. Por ejemplo, un puesto donde se requiere del uso de un computador -- electrónico, solo puede ser desempeñado adecuadamente por una persona que sabe operarlo o que ha demostrado tener las aptitudes necesarias para aprender el trabajo.

Una vez considerada la diversificación de opiniones en cuanto a la defi nición de selección de personal y tratado de unificar estos criterios podr - mos señalar que de hecho, la selección de personal se origina por una necesi - dad: cubrir un puesto vacante, buscando al hombre adecuado para que lo cu - bra también a un costo adecuado.

(3) Scheing, H.E. Psicología de la Organización. México, Prentice Hall. 1972 pag. 27.

En este sentido, la definición que más se avoca a este hecho es la que presenta Fernando Arias Galicia (4), quien menciona que "la selección de personal es un procedimiento para encontrar al hombre adecuado que cubra el --- puesto adecuado a un costo también adecuado".

Arias Galicia en esta definición trata de generalizar todas las posibilidades y alternativas que se pueden emplear para seleccionar personal.

El procedimiento puede ser variado: pruebas psicológicas, de rendimiento, entrevista, etc... el objetivo siempre será encontrar al "hombre adecuado" que reúna los requisitos para cubrir el puesto adecuadamente.

Los procedimientos empleados para la selección de personal varía de una empresa a otra en función de los requerimientos del puesto específico que se ha de cubrir y del número de solicitantes en relación con el número de vacantes. Por lo que resulta obligado conocer la filosofía y propósitos de la organización, así como los objetivos generales, departamentales, seccionales - etc... de la misma.

Ahora bien, es de primordial importancia, antes de describir el proceso enfatizar tres conceptos fundamentales.

- 1.- Colocación: Parte de la tarea del seleccionador es tratar de incrementar los recursos humanos de la organización por medio del descubrimiento de habilidades o aptitudes que puedan aprovechar los candidatos en su propio beneficio y en el de la organización. Así pues, si un candidato no tiene las habilidades necesarias para un determinado puesto puede --

(4) Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. México, Trillas. 1986.- pag. 257.

ser considerado potencialmente un buen prospecto por otras características personales.

- 2.- *Orientación:* En caso de que no sea posible aceptar a un candidato es importante orientarlo, es decir, dirigirlo hacia otras fuentes de empleo o hacia el incremento de sus recursos a través de una escolaridad adecuada, o hacia la solución de sus problemas de salud, en caso de que ésta sea la causa de la no aceptación.
- 3.- *Ética profesional:* Es imprescindible insistir en que el proceso de selección implica una serie de decisiones, esas decisiones pueden afectar la vida futura del candidato. Si no es aceptado, si se le coloca en un puesto para el cual no tienen habilidades, para el cual tiene más capacidad de la necesaria etc... son circunstancias que pueden convertirse en fuente de frustraciones para el candidato y que, por tanto, minar su salud mental y la de su familia y afectar negativamente a la organización. Es por eso que el seleccionador debe tener plena conciencia de que sus actividades pueden afectar, a veces definitivamente, la vida de otras personas.

## 2.5 Proceso de selección

En este sentido, el proceso de selección se inicia cuando se presenta una vacante, cuya definición literal es "puesto que no tiene titular" (5), es decir, la disponibilidad a desempeñar un puesto, que puede ser de nueva creación debido a la imposibilidad temporal o permanente de la persona que lo venía desempeñando.

(5) Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. México. Trillas. 1986. pag. 262.



El reemplazo y el puesto de nueva creación, se notifican a través de -- una requisición al Departamento de Selección o a la sección encargada de estas funciones, señalando los motivos que las están ocasionando, así como la fecha en que se deberá estar cubierto el puesto, el tiempo por el cual se va a contratar, departamento, turno, horario y sueldo.

Recibida la requisición de personal, se recurrirá al análisis y valuación de puestos, con el objeto de determinar los requerimientos que debe de satisfacer la persona, para ocupar el puesto eficientemente así como el salario a pagársele.

En caso de no existir dicho análisis y valuación deberá procederse a -- su elaboración para poder precisar que se necesitará y cuánto se pagará.

El siguiente paso consiste en la localización, en el inventario de recursos humanos, de las personas que, prestando actualmente sus servicios en la empresa u organización, reúnen los requisitos establecidos, lo cual permitirá proporcionar elementos que conoce la organización, y de los cuales se -- conoce la actuación que han tenido en el tiempo de prestar sus servicios.

De no existir dentro del inventario el candidato deseado, se recurrirá a las fuentes de reclutamiento.

Por consiguiente, una vez que han sido localizados los candidatos, el -- ambiente en que sean recibidos, así como la manera en que sean tratados, --- contribuirán en alto grado a mejorar la impresión que se formen de la orga -- nización.

Así como también, al ser localizada el área de reclutamiento y selección, es importante que sea accesible a los solicitantes y evite que éstos transiten por las áreas de trabajo.

Una vez determinado el lugar donde serán recibidos los candidatos, se procede a llenar la solicitud de empleo que abarcará básicamente datos personales (nombre, edad, sexo, estado civil, IMSS, R.F.C. etc...), datos familiares, experiencia ocupacional, puesto y sueldo deseado, disponibilidad para iniciar labores; planes a corto y largo plazo. En este aspecto, las solicitudes de empleo deberán estar diseñadas de acuerdo con el nivel al cual se están aplicando. Es deseable tener tres tipos diferentes: para niveles ejecutivo, nivel de empleados y nivel de obreros.

Asimismo, se determina si el candidato reúne los requisitos mínimos (escolaridad, edad, sexo, etc...). En caso afirmativo se procede a una entrevista.

## 2.6 Entrevista

La entrevista pretende detectar de manera gruesa y en el mínimo de tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto, la cual es solo una entrevista inicial o preliminar.

Ahora, si la entrevista es una conversación y tiene un objetivo, habrá de considerarse que esto implica una interrelación de dos individuos, entrevistado y entrevistador, que van a ejercer una acción recíproca; y aunque es uno de los medios más antiguos para elegir información del solicitante, se

que representando a la fecha un instrumento clave en el proceso de selección lo cual implica el conocimiento de diversas técnicas a utilizar en la misma, esto depende de las características del entrevistado y del nivel a que se está seleccionando.

Pues bien, la tarea del entrevistador es preparar el ambiente en que se realizará la entrevista y el cual puede condicionarse, esto depende de -- las reacciones del entrevistado que pretende conocer. En dicho ambiente se incluye la actitud del entrevistador desde el momento en que recibe al solicitante.

Por ejemplo, una actitud informal, relajada, va a facilitar una actitud positiva del solicitante, mientras que una actitud agresiva, formal, reservada, puede ser deseable en otras circunstancias pero lo importante es precisar que clase de reacciones desea provocar el entrevistador y cuales son las que realmente se presentan.

En este sentido, cabe mencionar las tres fases de la entrevista.

- a) **Rapport:** Es una etapa de la entrevista que tiene como propósito disminuir las tensiones del solicitante y aunque en sentido estricto el rapport debe reinar durante toda esta, un trato cordial ayuda a establecerlo, preguntas que no pongan en tensión al candidato, interés en escucharlo y, por el contrario lo dificultaría. El propósito del rapport, es "romper el hielo". (6)

- b) Cima: Se refiere a la realización de la entrevista propiamente y a través de ella van a explorarse las áreas que se mencionaron de manera general y que sirven también para la elaboración de la solicitud. Donde se incluye además la historia laboral, historia educativa, historia personal, tiempo libre y proyectos a corto y largo plazo.
- c) Cierre: Cinco o diez minutos antes de dar por terminada la entrevista, se anuncia el final de la misma, dándole oportunidad al solicitante para que haga las preguntas que estime pertinentes y manifieste sus impresiones sobre la entrevista y, finalmente, se le da a conocer cual es el paso siguiente a realizar. Si el candidato no es aceptable, se le deberá orientar; lo cual implica un conocimiento por parte del entrevistador, del mercado de trabajo, para lograr que su interlocutor obtenga un beneficio personal que sienta que la "entrevista valió la pena". (7), y que el no ser aceptado no implica derrota sino, por el contrario, un estímulo para buscar empleo que le permita el aprovechamiento más adecuado de sus recursos.

El resultado y conclusiones de la entrevista, en relación al objetivo de la misma, deben ser redactados inmediatamente después de concluida, con objeto de no omitir ninguna información que distorcione el resultado logrado. El informe debe ser claro, concreto e inteligible para quien posteriormente tenga necesidad de consultarlo.

[7] *Ibid.* pag. 269

## 2.7 Pruebas psicológicas

Otra etapa del proceso técnico de selección son las pruebas psicológicas o llamados tests mentales, los cuales tienen su origen en la Psicología Diferencial, y surgieron alrededor de 1880. Los primeros psicólogos experimentales del siglo XIX estudiaban en sus laboratorios fenómenos tales como la sensibilidad a los estímulos visuales, auditivos, el tiempo de reacción - etc... Este interés por los fenómenos sensoriales se reflejó en la naturaleza de los primeros test.

Sin embargo, durante la Segunda Guerra Mundial se reafirmó el interés por los test de inteligencia y de aptitudes, lo cual constituyó un poderoso estímulo para el desarrollo de los de personalidad. Hoy en día su desarrollo es cada vez mayor en todos los países, debido a que el desenvolvimiento de la psicología como ciencia, esta ha necesitado realizar estudios a fin de poder determinar si difieren los seres humanos entre si y en qué grado se presentan estas diferencias, lo que ha originado desde hace aproximadamente un siglo, el desarrollo de la instrumentación adecuada para evaluar cuantitativamente las diferencias y semejanzas existentes entre los individuos. Aún -- cuando se ha expresado que los psicólogos deben estar más interesados en las diferencias individuales que en las constantes de las personas, es necesario a veces, tener en cuenta cuáles atributos aparecen en mayor o menor grado -- consistentemente, en sujetos o grupos diferentes.

Desde luego, haremos notar que los atributos, características, habilidades o rasgos que generalmente intentamos medir no lo hacemos de manera directa, sino por medio de la expresión conductual externa y observable.

Por otra parte, es muy importante definir que es un test mental, donde la Asociación Internacional de Psicotécnica adoptó el siguiente concepto: - "Es una prueba definida que implica una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, con una técnica precisa para la apreciación del éxito o fracaso, o para la puntuación numérica del éxito. Esta tarea puede - poner en juego ya sea conocimientos adquiridos (test pedagógico), ya sea funciones sensoriomotrices o mentales (test psicológico)". (8)

Pero esta definición es demasiado restringida, solo puede aplicarse a - una categoría particular de test; a aquellos que aprecian la inteligencia, - las aptitudes y los conocimientos. En tanto que Pichot (1985), propone la siguiente definición más amplia: Se llama test mental "a una situación experi - mental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento y que, mani - pulada estadísticamente permite clasificar a los sujetos tipológicamente o - cuantitativamente". (9)

Todo lo anterior puede concretarse diciendo que el test es un método - psicológico mediante el cual se provoca en una persona una forma de conducta que admite una apreciación objetiva y cuantitativa.

No obstante, la tarea de elaborar un test es larga y laboriosa. A fin - de que tal medio sea útil, debe cubrir tres requisitos básicos: estandariza - ción, objetividad, confiabilidad y validez.

#### Estandarización

Un test puede verse como un experimento en el cual la variable indepen-

(8) Fingermann, G.A. Psicotécnica. Buenos Aires. Atenco. 1974. pag. 20

(9) Morales, M.L. Psicometría aplicada. México. Trilias. 1985. pag. 17

diente son las instrucciones que se dan a la persona entonces es necesario el control de los elementos siguientes:

- a) Medio en que se aplica el test.
- b) Material del mismo.
- c) Estado normal de la persona a quien se aplica.
- d) Consignas dadas por el examinador para que el empleo del material sea -- perfectamente definido y reproducido idénticamente en todos los casos.
- e) Registro del comportamiento provocado en la persona, a fin de que resulte tan preciso y objetivo como sea posible. Las condiciones de ese registro deben definirse y observarse siempre rigurosamente. Es un procedimiento estándar.
- f) El comportamiento así registrado es valuado estadísticamente con respecto a un grupo de individuos : la clasificación del sujeto examinado con respecto al grupo de referencia, es la meta final del test.

Con respecto a la objetividad, tenemos que por razones de economía --- (tiempo, dinero, etc...), los test que se emplean en las organizaciones para la selección y colocación de personal tienden a ser, en su mayoría, de naturaleza objetiva. Y una de sus ventajas es que se pueden calificar fácilmente y rápidamente por auxiliares con un entrenamiento mínimo.

Por consiguiente, en cuanto a la confiabilidad y validez se dice que la confiabilidad es la cualidad, la que se hace que una misma prueba aplicada - dos veces a la misma persona en circunstancias idénticas, proporcione similares resultados; en otras palabras, la confiabilidad indica si el test es - constante en las mediciones que obtiene de una misma persona. La confiabilidad se mide por varios procesos:

- 1) *Test-retest*: Se aplica el mismo test, después de un intervalo, a las mismas personas obteniéndose el coeficiente de confiabilidad al estimar la correlación entre las dos series medidas.
- 2) *Homogeneidad*: consiste en dividir el test en dos pares equivalentes y calcular la correlación entre los resultados obtenidos en las dos mitades por los mismos sujetos. Si el test está constituido por un gran número de preguntas, se acostumbra comparar el resultado obtenido en las preguntas pares con el resultado obtenido en los impares.
- 3) *Equivalencia*: Consiste en construir dos test paralelos (con preguntas análogas en cuanto a naturaleza y dificultad) y calcular la correlación entre los resultados obtenidos por los sujetos en ambas formas.

En tanto que, la validez es la cualidad por la que un test mide lo que pretende medir. Pero no basta que un test se denomine de "inteligencia" para que realmente aprecie esa función sino que es necesario demostrarlo objetivamente. La apreciación de la validez supone la existencia de criterios estándares con los cuales comparar los resultados del test.

Los tipos de validez son los siguientes:

- 1) *De contenido*.- Se refiere a que el contexto del test sea representativo de lo que se quiere conocer. Generalmente se emplea en pruebas de rendimiento escolar o aprovechamiento.
- 2) *Predictiva*.- Determina hasta que grado las predicciones hechas acerca



a las pruebas, quedan conformadas posteriormente.

- 3) Validez concurrente o concomitante.- averigua hasta que extremo los resultados de la prueba en cuestión se relacionan con algún criterio o -- norma presente de perfección o exactitud o con otro test.
- 4) Validez constructiva.- Averigua cuales son las cualidades psicológicas que trata de calibrar la prueba tales como: introversión, inteligencia - etc... y los resultados que, de acuerdo a una teoría, podrían esperarse.

Por otro lado, debido a que las pruebas psicológicas son muy variadas - en cuanto a su extensión, calificación, tiempo empleado en aplicarlas, etc.. Se hace una clasificación que es la siguiente:

- a) Pruebas de ejecución.- En éstas tiene que realizar cierto número de manipulaciones u operar algunos aparatos o equipo, por ejemplo reunir cubos, manejar un torno, un pantógrafo, etc...
- b) De lápiz y papel.- En ellas la persona contesta por escrito las preguntas, hace marcas, traza líneas o dibuja.
- c) Orales.- En éstas, la persona responde, asocia una palabra a otra.

#### 1.- Forma de administrarla

- a) Individual.- La administración de una prueba de este tipo requiere por cada sujeto esté presente un examinador, que realice individualmente y -

en aislamiento. Estos requisitos se basan en la necesidad de controlar cuidadosamente la forma como se elaboran las respuestas, las conductas que las acompañan y el tiempo empleado en cada respuesta.

- b) Colectiva.- En este caso, la ejecución de la prueba no tiene que ser controlada con tanto rigor, por lo que es suficiente que un pequeño grupo de examinadores supervisen su aplicación.

## 2.- Tiempo empleado en realizarlas

- a) De velocidad.- En este caso la prueba tiene un límite de tiempo para realizarse, llegado el cual, el sujeto tiene que entregar la prueba aún cuando no haya contestado todas las preguntas.

- b) De capacidad o potencia.- Una de las desventajas de las pruebas de velocidad es que no todos los sujetos responden rápidamente, por lo que sus resultados en este tipo de pruebas son más bajos que los de los sujetos que sí responden rápidamente, para evitar esto, se han desarrollado pruebas que no tienen límite de tiempo, pues el número de respuestas correctas no dependen del tiempo sino de la habilidad que posee la persona.

### - Características medidas por ellas.

- a) De inteligencia.- Todas aquellas pruebas diseñadas para medir la inteligencia, ya sea definida a priori, ya sea correlacionada a un criterio externo o definida en función de un análisis factorial.

- b) De aptitudes.- Son aquellas pruebas que miden la capacidad potencial de

*ejecutar con éxito una actividad específica, por ejemplo, la capacidad - para deducción, para manejar herramientas, etc...*

- c) De rendimiento.- Son las pruebas diseñadas para medir la capacidad de ejecutar una actividad específica, pero en el momento de la prueba, como un hecho actual.*
- d) De intereses.- Son las pruebas que miden el interés o desinterés de la persona para realizar cierto tipo de tareas (el interés tan solo nos indica si le gusta realizar una tarea o no, pero no si tiene la capacidad -- para desarrollarla).*
- e) De personalidad.- Son todas aquellas pruebas que miden los aspectos volitivos y afectivo de la persona principalmente, o sea, los aspectos no intelectuales.*
- f) De conocimientos.- Este tipo de test está destinado a un determinado nivel escolar, más que determinado a una edad cronológica, en el cual al - verificar los conocimientos de los sujetos, también tienen la finalidad de orientar a los maestros por lo que se refiere a la enseñanza.*

## 2.8 Estudio socioeconómico

*Otra fase de la selección es el estudio socioeconómico el cual tiene como propósito; verificar los datos proporcionados por el candidato en la solicitud, y en la entrevista del proceso de selección. Asimismo, se investigan sus condiciones actuales de vida y se confirman sus antecedentes a través de las opiniones expresadas por las personas con las que ha tenido interrela -*

*ción: compañeros de estudios, de trabajo, jefes, etc.*

## 2.9 Exámen médico

*Una vez realizado lo anterior se procede a hacer el exámen médico de admisión, el cual reviste una importancia básica en las organizaciones, al grado de llegar a influir en elementos tales como la calidad y la cantidad de producción, índices de ausentismo y puntualidad.*

*La realización del exámen médico de admisión comprende el aspecto clínico (un interrogatorio y una exploración física cuidadosa), que deberá ir acompañado de varios estudios de laboratorio y de rayos X para confirmar el estado de salud o el supuesto padecimiento. El registro de los resultados se mantiene como "estrictamente confidencial" y se comunica al departamento de selección de personal, de acuerdo a una clasificación predeterminada.*

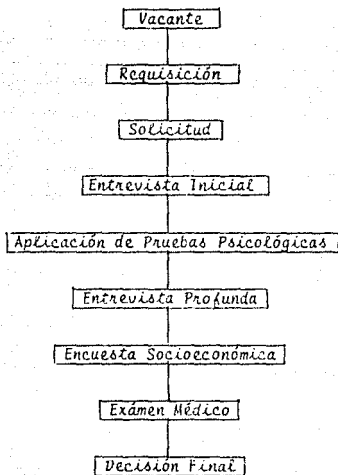
### 2.9.1 Decisión final

*Así pues, con la información obtenida en cada una de las diversas fases del proceso de selección, se procede a evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos. Hecho esto, se presenta al jefe inmediato, y de ser necesario, al jefe del departamento o gerente de área, para su consideración y decisión final. Una vez tomada ésta se le comunica al candidato.*

*Por último, cuando ha sido contratado uno de los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la organización, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a agregarse a ella. El nuevo trabajador va a*

encontrarse de pronto inmerso en un medio con normas, políticas, procedimientos y costumbres extrañas a él. El desconocimiento de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia así como su satisfacción. Entonces, la propia organización debe preocuparse por informar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo, en el menor tiempo posible al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la organización en general.

### 2.9.2 Modelo de selección de personal.



### 2.9.3 Investigaciones

Por otro lado, a continuación se muestran una serie de investigaciones que apoyan el trabajo:

Sergin (1973), reportó que en las escuelas primarias, mixtas, los maestros respondían más a las preguntas de los niños que a las de las niñas y además -- eran más extensas y con mayor contenido, mientras que las respuestas que se dan a las niñas son superficiales y van acompañadas de palmaditas.

Tyler, L. (1975), y Friese (1979), señalan que las mujeres son más compa -- sivas, tímidas, sensitivas estéticamente, emocionales, expresivas severas en -- lo moral, con poco control emocional, inseguras, dependientes, con tacto, ama -- bles, poco ambiciosas y pasivas; mientras que los hombres se dice que estos son bruscos, agresivos, ambiciosos, líderes, seguros, lógicos, competitivos -- decisivos y dominantes.

Arias (1969), realizó una investigación en donde encontró que a un nivel universitario, los hombres hablan dos terceras partes, dirigiéndose a las -- personas de su mismo sexo, y que las mujeres cuando hablan se preocupaban más por la aceptación y las relaciones, que por el contenido del discurso, diri -- giéndose preferentemente a los hombres.

Martínez L. y Ramírez E. (1981), mencionan que uno de los aspectos con que debe de contar un psicólogo en el momento en que realizan una evaluac -- ión psicológica, es tener un amplio conocimiento de las relaciones humanas.

Touhey (1970), realizó una investigación que consistió en dar a los hom -- bres y mujeres información de cinco profesiones tradicionalmente realizadas por hombres (arquitecto, profesor, abogado, físico y científico). Los sujetos en ambos grupos (estudiantes hombres y mujeres): evaluaron después el pres -- tigio de cada ocupación. Los resultados fueron los siguientes: los sujetos con

información relativa a que crecía el porcentaje de mujeres en esas ocupaciones evaluaron las mismas más bajo que los sujetos que manejaron la información los hombres ocupaban estos trabajos.

## CAPITULO 111 DESEMPLEO



### 3.1 Algunas consideraciones sobre desarrollo económico y social de México.

Desde el punto de vista de los recursos naturales, no puede afirmarse -- que México sea un país excepcionalmente dotado, aunque tampoco resulta cierta la afirmación contraria. El país tiene potencial agrícola y forestal de 80 - millones de hectáreas dispone de recursos hidroeléctricos que se estiman en - 10 millones de Kw; recursos siderúrgicos que pueden permitir una producción de 10 millones de toneladas anuales de lingotes de acero y de recursos petroleros que pueden establecer un potencial de 250 mil barriles anuales. Sin embargo, a pesar de que existe una variedad extraordinaria de clima y de condiciones hidrográficas y topográficas la técnica actual de la mayoría del país, se encuentra atrasada, particularmente en la agricultura, la que continúa con sus tradicionales problemas estructurales que incluyen: a) la escasez de crédito adecuado; b) utilización mínima de equipo mecanizado; c) baja explotación de la tierra; d) falta de comunicaciones y transportes, tales como camiones alimentadores, y e) bajos rendimientos, que cuando mucho han llegado a -- crecer en promedio de 1.5% al año en la última década.

Asimismo, es bien sabido que la tasa de población resulta una de las más altas del mundo, esto significa que los incrementos que se logran en la producción de bienes y servicios tienen que repartirse entre un mayor número de consumidores, y si a este hecho se le agrega que la computación de la población demuestra que en México existe una mayor proporción de individuos jóvenes menores de veinticinco años, lo cual genera una fuerte presión sobre las oportunidades de empleo y educación, esto en comparación con lo que ocurre en otras naciones, en este sentido, vemos que en la actualidad solo significa -- desde el punto de vista económico que ellos se encuentran al margen de la función productiva nacional y, por lo mismo, que los que producen tienen que cu-

brir las necesidades de los que no producen. Así pues, los datos del IX -- Censo General de Población de 1970, indican que de 48.3 millones de habitantes -- con que contaba el país, solo 14 millones correspondían a la población económi -- camente activa; de tal grupo el 62.09% dependen de su salario (obreros, profesio -- nistas, empleados y jornaleros); y el 76.33% percibe ingresos menores de los --- \$ 1500.00 mensuales.

Encuestas realizadas, revelan que en la Ciudad de México el 25% de la pobla -- ción no recibe por su trabajo ni siquiera el salario mínimo local, en tanto que en el resto de la República no lo percibe el 40% en promedio.

"En México es muy grande el porcentaje de organizaciones pequeñas que ocupan un número ínfimo de personal y si es bien cierto que tanto las pequeñas como las grandes empresas son necesarias a un país, el bajo poder de compra de la mayoría de la gente que vive aquí repercute en un mercado nacional pobre y esto obliga -- a una excesiva diversificación de los productos de cada organización y origina -- precios más altos para estos artículos a causa de su escaso volumen de produ --- cción, lo que dá por resultado una marcada inflación en la población como conse -- cuencia de la relación que existe entre los aumentos del costo de la vida, con el curso seguido por salarios, impuestos y ocupación".

Según los índices oficiales de precios a partir de las devaluaciones de 1954 el costo de la vida en el D.F. subió entre el 4 y 6% anual en promedio y entre -- el 75 y 100% en los últimos 14 años, sin tomar en cuenta el costo de alquiler de habitación e inmuebles, en general en el mismo lapso se estima que han subido -- más del 200% disminuyendo severamente el poder de compra de quienes no tienen --

(1) Arias, G.F. Administración de Recursos Humanos. México. Trillas. 1986. pags. 198-201

casa propia.

Durante el periodo de 1954-1971 en términos muy amplios los salarios aumentaron menos que el costo de la vida y los impuestos subieron, aunque esto fue neutralizado por el notable aumento de la ocupación industrial que llegó a ser del 4%, así pues, el ingreso nacional representa la suma total que reciben en un año los habitantes de un país, el cual está constituido por: a) el total de los sueldos y salarios pagados; b) el monto total de utilidades que obtienen las empresas, y, c) todas las demás formas de ingreso, como son intereses, etc. en este sentido el ingreso nacional se ha dedicado a la creación de bienes de capital a costa de los salarios, pero eso ha traído como consecuencia mercados raquíticos que no han bastado para dar mayor impulso al desarrollo económico.

Por otro lado, el papel que juegan los factores económicos en la vida social y política de los pueblos es innegable. En momentos en que la crisis económica se manifiesta por diferentes índices tales como: decremento del producto nacional bruto, paralización en diferentes grados de la planta industrial, necesidad de reducción del gasto público, alto costo de la vida y un marcado incremento en el desempleo y subempleo, se espera una exacerbación evidente de la problemática social y psicológica.

Desafortunadamente en México, existe una marcada ausencia de investigaciones empíricas que traten el tema, ya sea de manera directa o indirecta. En el común de los casos, el problema del desempleo, solamente se analiza como un índice económico o como variable social, dejando a un lado el carácter concreto de la situación psicológica que padecen el gran número de sujetos que se encuentran en esa situación.

Toda formación social está asentada en un modo de producción específico que marca las relaciones que establecen los hombres entre sí, a partir del elemento que les permite satisfacer sus necesidades primarias y sobre el se condiciona el carácter de las necesidades que no están relacionadas con la sobrevivencia, pero que son indispensables y constituyen el patrimonio cultural del pueblo; nos referimos al trabajo como la fundamental y primordial actividad del hombre, que le permita transformar los elementos naturales en objetos que satisfacen sus demandas. Es a través de estas actividades mediante la cual el ser humano establece relaciones específicas y gran parte de su vida, si no es que toda, está determinada por ésta.

En la actualidad la relación entre trabajo asalariado y capital, marca la principal contradicción ante la cual las demás quedan subordinadas; dicha contradicción separa a los individuos en asalariados y capitalistas. Esta división social del trabajo, marca en términos generales, la posición social de los sujetos independientemente de la actividad específica a la que se dediquen, condición resguardada por el juego de efectos ideológicos que se producen para mantener el orden social imperante y que está en estrecha relación con la producción y reproducción subjetiva del hombre, así como su ubicación en la sociedad (2).

"En México, el régimen y la llamada economía mixta presupone una participación liberal del sector privado conjuntamente con la participación dirigida del sector público, en la producción económica en su totalidad, fundamentada en la extracción y plusvalía para el incremento y el mantenimiento del capital, y lo que trae aparejado en el orden de las circunstancias sociales, es decir, en México, una gran mayoría tiene como única posesión, que le permite entrar en jue-

[2] Althusser. L. La Filosofía como una arma de la Revolución. México. S. XXI. 1981. pag. 120

go de la dinámica económica es su fuerza de trabajo, la cual es vendida por el - que el posee los medios de producción (capitalista), que a su vez le paga un salario que únicamente le permite la reproducción de la fuerza de trabajo gastada en la jornada laboral y quedándose con la ganancia que incrementan a la condición de capitalista"(3).

Un aspecto también relevante que está en íntima relación con el problema de la economía del país es el de los subempleados, categoría bastante ambigua y diversamente utilizada por los encargados de hacer los análisis económicos del mismo. El criterio del subempleado en primer lugar, habla de un gasto de una mano de obra calificada, que al ser contratada no desarrolla una actividad económica relativa a su nivel de desempeño. También se refiere al desempeño de actividades no productivas, además, el fenómeno de subempleo en poblaciones urbanas se ha incrementado en gran número, cosa que por otro lado, el cine como modelo de comunicación social se ha puesto de moda "el mil usos", como modelo de vida común para muchos habitantes de las grandes ciudades.

Además, basta con revisar un periódico y salta a la vista el problema de los indocumentados que radican en el vecino país del norte. Nuevamente, esta situación habla de la carencia de oportunidades de trabajo que existen en México. De aquí debería partir un amplio número de investigaciones que permitan especificar los procesos de transculturación que se llevan a cabo en los emigrantes mexicanos de E.E.U.U. los efectos psicológicos de la ruptura del núcleo familiar por dicha causa.

Si bien el país está en vías de desarrollo, encontramos con que los polos de

(3) Bordiga, A. Elementos de Economía Marxista. España. Zero. 1977. pag. 40

dicho desarrollo están localizados en tres grandes áreas: Distrito Federal, - Guadaluajara y Monterrey. Nótese que principalmente son ciudades y no regiones amplias, de lo anterior se desprende que más allá de estas zonas, la indus -- trial es pobre, se ha desarrollado rápidamente, ha creado un gran desequili -- brio en la región, como por ejemplo en los estados del sur, donde la explota -- ción del petróleo ha provocado desequilibrios económicos, sociales y, por que no decirlo , psicológicos.

El problema del campo en México, en relación al desempleo se ha exacerba -- do creando por un lado lo que podríamos llamar el jornalero que no posee co -- vertura alguna de seguridad social, pequeños propietarios que al no obtener -- créditos necesarios para la siembra o cosecha de su tierra se ven en la necesi -- dad de contratarse en otras actividades, que son por lo regular. tempora -- les.

En algunas regiones, la siembra de temporal deja sin actividad remunera -- tiva a un gran número de campesinos y finalmente el desempleo rural emigra a las grandes ciudades con la esperanza de poder ganar un sustento tanto suyo como el de su familia (4).

Ahora bien, la categoría de desempleados la podríamos definir como: a -- aquellos sujetos que se encuentran en condiciones de trabajo y que demandan -- ser empleados, con una edad fluctuante entre los catorce y los sesenta y cinco años.

En muchos aspectos oficiales y no oficiales. Las cifras sobre el desem --

(4) Rosales. J. L. Acumulación de Capital y Desempleo en México. México. Auto -- sugestión. 1977. pag. 25

pleo son engañosas, ya que consideran como empleados a personas que tienen eventualmente un trabajo contratado; así pues, existe una gran población de empleados que pasan en cuestión de semanas a la categoría de desempleados.

Por otro lado, la psicología de orientación tayloriana se ha colocado -- del capital, como lo demuestran las investigaciones; poco se ha desarrollado en lo referente a las personas desempleadas que en México alcanzan ya varios miles, con pronósticos de que esta situación siga en aumento.

De aquí la justificada necesidad de realizar investigaciones que inaguren campos en que los resultados tengan una mayor cobertura social y también marquen la relación del psicólogo con respecto al capital y a su sociedad.

### 3.2 Importancia del trabajo

En todas las sociedades humanas, por muy diversas y distintas que estas sean, se han organizado en torno a una actividad principal, siendo el trabajo.

El trabajo como se mencionó anteriormente, en primer término es un proceso. Una actividad entre el hombre y la naturaleza. En este proceso el hombre pone en acción sus fuerzas corporales y psíquicas, así también su capacidad de organización para ejecutar diferencialmente las distintas maneras de en --frentarse a la naturaleza. En dicho proceso, la transformación no sólo existe en un sentido, hacia la naturaleza: sino que también el hombre a través de ista actividad se va transformando al poner en juego sus potencialidades y capacidades. En segundo lugar, se menciona que el objeto primordial de esta actividad es la producción de bienes y servicios que satisfagan los requerimien --tos de las distintas demandas humanas, cualquiera que estas sean. De tal for-

ma que las necesidades humanas adquirieran un contenido concreto según las condiciones y la manera como estas se satisfacen. La dialéctica de la necesidad-satisfacción corresponde a momentos históricos precisos en los que las condiciones sociales de existencia crean demandas específicas y formas de satisfacerlas afines, es decir, que las necesidades se han modificado con base en -- los distintos estadios del desarrollo social (5).

Lo anterior es de suma importancia en la medida que permite entender la relación existente entre las distintas formaciones sociales y los aspectos -- motivacionales significativos desde el punto de vista psicológico que se presenta a los sujetos en particular.

Si el trabajo ha estructurado a las sociedades humanas, no se podría pensar por menos que estructurara la vida de la comunidad y en particular la de las personas. De tal forma que en la actualidad la importancia del trabajo se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana y no solo en aquellas con las que está directamente vinculado, sino que también se extiende a ámbitos extralaborales rigiendo el ritmo de la vida del obrero y el empleado. Para Laurell (6) "El proceso organizativo y coercitivo del trabajo, se establece a partir del momento en que ningún obrero pueda planear un proyecto de vida sin tomar como punto de partida al tiempo y la energía que tiene que dedicar a su trabajo".

De esta manera, tenemos que el centro del equilibrio de la vida del in -

(5) Smirnov, A. et al. *Psicología*. México. Grijalvo. 1969 pag. 342.

(6) Laurell, A. *Proceso del trabajo y Salud*. México. Cuadernos Políticos. -- 1978, (Jul-Sep). No. 17. Pag. 59



dividuo en su trabajo; así se organizaba; el barrio obrero que era constituido a su alrededor ( un ejemplo típico en la Ciudad de México lo constituyó la fábrica de papel "Loreto y Peñapobre"), lo que demuestra cómo los espacios sociales se organizan en función de las necesidades del centro de trabajo. -- Las actividades como la compra de la despensa, la educación de los hijos y en general en las relaciones interpersonales. están acorde con el ritmo de la actividad laboral, que era marcado a través de la gigantesca alarma que marcaba el inicio y el final de la jornada de trabajo.

El modo de producción a través de la dinámica social de las formaciones capitalistas, impone al trabajador las condiciones de existencia que determinan su cotidianidad, en relación a su trabajo y demás actividades, por lo que el obrero "carece por lo general del tiempo necesario para formarse una cultura, para desarrollarse intelectual y espiritualmente, ya que el trabajo como categoría social se encuentra presente en todas las esferas y momentos de su vida. por lo tanto, aún cuando las actividades laborales concretan término - en el momento en que dejan el lugar de trabajo, su huella trasciende a las relaciones familiares y otros campos como la política, el arte, la recreación y la salud (7).

Por lo consiguiente, si el trabajo es considerado como "la condición básica fundamental de toda la vida humana. Lo es en tal grado que se puede decir que el trabajo ha creado al propio hombre" (8). Es decir, que si el trabajo ha creado la riqueza social, esta se fundamenta en el quehacer de los individuos que a través de su actividad particular constituyen los distintos elementos en que se presenta en forma abstracta el concepto de sociedad.

(7) Rojas. S.R. Psicología Médica. México. Folios. 1983. pag. 44

(8) Engels. F. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre" URSS. Progreso. 1977 pag. 19

La actividad práctica con el mundo circundante se teje a través del conjunto de conductas que permiten al sujeto constituirse, no solamente a sí mismo, sino que también frente a los demás de tal forma que el proceso de socialización de sus diversos aspectos está determinado por el ritmo de producción. (9)

Laurell (1978), menciona que en obreros con salarios reducidos aparecen condiciones de desnutrición en sus hijos, dado que el nivel salarial no permite la adquisición de alimentos necesarios y en dichas circunstancias se satisfacen primero las necesidades calóricas del mismo trabajador productivo de dicha familia para que luego repartirse el restante de las calorías en los demás miembros.

Más allá del trabajo como una categoría social, esto ofrece los siguientes aspectos significativos para el hombre:

- 1) Contar con dinero, lo cual le permite acceder a los objetos necesarios para la reproducción de sus condiciones de existencia material, así como de una específica calidad cultural y de recreación.
- 2) Proverse de una actividad en la cual pueda canalizar las energías físicas y mentales por medio del desarrollo de una tarea, permitiéndole así el establecimiento de metas realistas en función de sus capacidades.
- 3) Una estructura temporal que permite dividir el tiempo en segmentos. Dicha división establece ritmos espacio-temporales de trabajo y descanso.

(9) Bruckner, P. Psicología Social del Antiautoritarismo. México, S.A.L.I. 1977. pag. 226.

- 4) *Contacto social, la mayor parte de los trabajos, sino es que todos, requieren de una interacción social, que acarrea una amplia gama de experiencias entre las cuales se podrían mencionar la filiación a grupos ya sean estos formales e informales, a partir de los cuales se organizan actividades que matizan los procesos de socialización y de formación de actitudes hacia objetos sociales específicos.*
- 5) *La identificación con instituciones sociales a las normas que de ellas se derivan.*
- 6) *El poseer un status que ubica al sujeto en un nivel social específico.*

*Estos son los seis elementos básicos que todo trabajo proporciona para aquellos que lo ejecutan, según Warr (1982).*

*Jahoda (1979), señala la existencia de aspectos básicos que son proporcionados por la actividad laboral, dentro de los cuales se pueden mencionar que el trabajo. Primero: provee de experiencias y contactos con gente fuera del núcleo familiar, asimismo, vincula con una realidad social que permite enriquecer el conocimiento de aspectos familiares y diferencias entre individuos, lo que contribuye a la elaboración de normas y reglas implícitas que dan acceso a un marco más amplio de experiencias que posibilitan una concepción más extensa de la realidad. Este aspecto es coincidente con lo investigado por Wilensky (1981), al referirse que el trabajo permite entablar contactos significativos en un contexto social más amplio que el familiar lo que posibilita la identificación personal con grupos diferenciales.*

*El segundo aspecto mencionado por Jahoda, es el relacionado con la capa-*

cidad que tiene el trabajo de organizar y estructurar de quien lo desarrolla. "La imposición estructural del tiempo por el trabajo social, nos mantiene en el aquí y ahora, y nos provee de la inestabilidad del pasado o de los sueños del futuro (10).

El tercer punto reporta que el empleo está ligado a metas y propósitos -- personales, los cuales son trascendentes para el propio individuo, yendo más -- allá de la remuneración económica, dando una significación psicosocial a su vida.

Cuarto: el empleo define aspectos de status personal y de identidad.

Finalmente, el trabajo obliga a desempeñar una actividad cuyas consecuencias son visibles para el ejercicio diario de la competencia y el desarrollo de habilidades.

Estos aspectos involucrados con el desarrollo de las sociedades industrializadas actuales y sus necesidades, permiten entender la motivación en relación al trabajo más allá del factor salario, y poder comprender como el trabajo se ubica como una necesidad psicológica, inclusive aún y a pesar de que las condiciones en las que se efectúan son "Malas" (11).

Gómez Robleda (1973), señala la importancia del trabajo como fuente de -- perturbación cuando no satisface suficientemente cuando menos las siete necesidades elementales de la vida que son:

(10) Jahoda. M. The Impact of Unemployment in the 30' 70's Boletín of the -- British Psychological Society. 1979. 32. pag. 309

(11) Jahoda. op. cit. pag. 313.

- 1) La alimentación.
- 2) La sexualidad y la reproducción.
- 3) La habitación.
- 4) El vestido.
- 5) La conservación de la salud.
- 6) La educación.
- 7) La diversión.

La satisfacción de estas necesidades es el mínimo que el hombre debe lograr por medio del trabajo para su existencia misma.

Así, la dimensión del trabajo, adquiere una relevación para el sujeto -- que deviene como tal a través de las acciones que realiza durante su jornada laboral, ya que en este ejercicio se recorta su particularidad sin que por -- esto se rompa el vínculo con la comunidad, lo cual permite al sujeto definirse a través de su trabajo y experimentar las consecuencias de su propia conducta.

El trabajo impacta diversos aspectos de la vida del individuo, particularmente los que se relacionan con el ocio y la recreación [12].

Raplan (1976), señala que la concepción del tiempo libre en las últimas décadas se ha ido ligando de una manera más intensa a elementos de carácter económico que lo hacen aparecer como un símbolo de riqueza, de esta forma el ocio se ha convertido en un instrumento de estimación de status.

[12] Johnston. T.L. Economic Expansion and Structural Change. Allen and Unwin . London . 1963.

El trabajo y el ocio han sido relacionados de muy diversas formas. En -- primera instancia, han sido definidos como opuestos, práctica muy generalizada y simplista que tiende a la distorsión, confusión que no permite la clara comprensión entre estos dos elementos. Segundo, el ocio en las sociedades modernas e industrializadas es el resultado directo de la organización del -- trabajo y del aprovechamiento tecnológico de nuevos procesos. Tercero, el -- ocio posibilita el descanso necesario para reponer la energía indispensable para la actividad del trabajo.

Si bien, el trabajo es la principal actividad del individuo, en la que se ponen en juego múltiples variables de desarrollo, socialización, identificación y satisfacción.

"Cómo es posible que la gente siempre reclame un empleo y sin embargo, cuando reniegan de él" (13). Lo anterior nos hace reflexionar sobre lo ambivalente -- del trabajo, es decir, sobre esos aspectos que se convierten simultáneamente -- en la situación laboral y que hacen referencia a los aspectos manifiestos y -- latentes del trabajo. Los aspectos manifiestos se refieren al pago y a las -- condiciones en las que se desarrolla el mismo, quizá estas tengan un peso más fuerte que los sentimientos negativos. Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo han sido ampliamente discutidas por distintos autores de diversas ramas de la teoría social, resaltando el concepto de alienación como el punto clave para entender las condiciones psicológicas del trabajador en las en la actualidad, aunque bien, Jahoda subraya que: la alineación es una respuesta a la organización del trabajo, per se, no del empleo per se" (14).

(13) Jahoda. Op. cit. pag. 312.

(14) Ibid. pag. 312.

Lo anterior nos hace pensar en que las coordenadas del trabajo en las sociedades capitalistas son las que acarrearán el extrañamiento entre el sujeto de la producción y el objeto producido, creando con esto la condición de alineación, como respuesta al ritmo impuesto por la extracción de la plusvalía para el incremento del capital.

Por lo tanto, existe un plano en el que aparecen un conjunto de puntos simétricamente opuestos. En un lado se encuentran los aspectos estructurales, motivacionales y significativos del trabajo. En el orden opuesto, aparece la organización social del mismo con todo el elemento técnico que estructura a las empresas contemporáneas. Con su minuciosa departamentalización y especialización de funciones creando así una situación de alienación y a la vez de necesidad, es decir, hay un juego bipolar entre la satisfacción e insatisfacción que genera las actividades laborales.

Durante los años 20's y 30's de este siglo, la organización estuvo fuertemente influenciada por el taylorismo y los principios del "scientific management" que enfatizaba el aspecto utilitario del sujeto a través, básicamente del estudio de los tiempos y movimientos. Puntualizando de manera sobresaliente los factores físicos y operativos del trabajo, tales como los incentivos monetarios, la segmentación de la jornada del trabajo, la búsqueda de la reducción de la fatiga y una estrecha supervisión, que dejaba con esto una autonomía y responsabilidad al trabajador (15).

Esta concepción que ha prevalecido hasta nuestros días acentúa básicamente la satisfacción en el trabajo como un aspecto meramente físico que, a decir de Jahoda, será exclusivamente lo referente a los caracteres manifiestos.

(15) Kornhansen: *Social Indicators and Social Equity*, New Society, 1972. 22 pag. 455

Pero sobre esas condiciones fácilmente observables y registrables existe una red de significaciones psicológicas que permiten entender el sentido y la acción más allá de las coordenadas espacio-temporales de un aquí y un ahora.

Así pues, "Las sociedades modernas consideran al trabajo como la principal obligación de la gran mayoría, pero en dichas sociedades gran parte de la población no obtiene una considerable ganancia de él. Grandes masas de trabajadores se encuentran en descontento con su trabajo y existe una marcada alienación producida por el trabajo" (16).

### 3.2 Efectos psicológicos del desempleo

Asa Laurell, Menciona que la epidemiología surge como una reconceptualización del trabajo y convertirlo en la categoría analítica central para la comprensión de la salud y la enfermedad, en tanto situación individual y colectiva articulada a la estructura social. "Dado el lugar central que ocupa el trabajo ocupa en cualquier lugar o sociedad, parece innegable que tiene -- que ser un concepto clave en cualquier intento estructurado de explicar los orígenes sociales de la enfermedad (17).

Las impresiones de la clase social aparecen en distintas esferas, los desórdenes en la salud son frecuentes en las clases sociales de escasos recursos económicos, debido al impacto de variables medio ambientales estresantes, bajo salario, inestabilidad laboral, asentamientos urbanos irregulares.

(16) Wilemsky, H.L. Family Life Cycle. Work and the Quality of Life: Reflections on the Roots of Wappiness, Dispair and Indifference in Modern Society. En Working Life, Edited Gardell and Johansson. 1981.

(17) Laurell, A. Op. cit. pag. 60.



Dohrenwend (1981), hace referencia a que los aspectos socioambientales relacionados con asentamientos urbanos irregulares y clase baja son importantes en la etiología de los desórdenes psiquiátricos, ya que se manifiestan a través de eventos particulares y significativos en la vida de los individuos, tales como el matrimonio, el nacimiento del primer hijo, enfermedades físicas y pérdida del trabajo, es decir, que los eventos que ocurren en el transcurso de la vida se convierten en factores de desencadenamiento de desórdenes psiquiátricos con mayor probabilidad cuando las condiciones de fondo en las que se desenvuelve la persona, son las anteriormente mencionadas.

También Liem y Liem (1986), consideran la existencia de un conjunto de factores de carácter etiológico que son originados en los diferentes niveles de la organización social y que requieren de un exámen que permita conjugar las holóisticamente más que por separado y así poder establecer las implicaciones de la condición social en los desórdenes mentales.

De ahí que el desempleo aparece como elemento contrapuesto al plano productivo y laboral que permita definir, al menos en el supuesto al sujeto sano. Las bondades y beneficios que proveen al trabajador quedan suprimidas para el desempleado "El trabajo por simple que sea, brinda identidad y dá al individuo la probabilidad de adivinar y entender su existencia social en el mundo finalmente también como individuo que lucha y transforma dentro de su clase social. Por medio del trabajo se producen autoimágenes socialmente significativas, que dan la posibilidad de dedicación clara y límites hacia el exterior" (18).

(18) Health and Social Behavior. 1986. (jun), 19(2). pag. 137

Así en una investigación realizada por Nutall y Nutall en la que intentaron valorar las necesidades para una salud mental en adolescentes de la región del Este de los Estados Unidos, con el fin de desarrollar un plan adecuado real de los servicios que presta el Estado hacia los adolescentes; encontraron que el alcoholismo y el desempleo son los principales problemas que interfieren en la salud mental de los mismos. También en estudios realizados sobre el impacto del desempleo en gente joven se demostró que existe una restricción de deseos y resignación, así como su situación depresiva. (19)

De este mismo artículo Jahoda encontró que a menudo la condición de desempleo produce de inmediato efecto de shock, el cual es seguido de un período de una casi constructiva adaptación en el cual se disfruta del tiempo libre en actividades recreativas, sin embargo, el deterioro se presenta con rapidez manifestándose a través del tedio y es una considerable baja de respeto a sí mismo que termina en desesperación o apatía realista fatalista. Autores como Kamarovsky, encontraron que una pobre autoestima es consecuencia del cambio de posición del hombre desempleado en la familia (20).

Así también, en estudios realizados en desempleos y empleados de medio tiempo se demostró que la desmoralización y la pérdida de autorespeto son los factores más impactantes y devastadores. Situaciones de inseguridad, duda irracional y estados depresivos son constantes en los desempleados (21).

En estudios por Cohn (22), se demostró que el cambio en la condición de empleado a desempleado provoca una modificación en el concepto de sí-

19) Jahoda. Op. cit. pag. 310

20) Ibid. pag. 309

21) Ibid. pag. 309

22) Cohn. R. The Effect of Employment Status Change on Self-Attitudes. Social Psychology Quarterly. (Jun). Vol. 42. 1978. pag. 82

mismo con un carácter negativo, pero en íntima relación con factores cognoscitivos tales como: las diversas expectativas sociales de los subgrupos a los que pertenece el sujeto, las cuales a su vez influyen en el sistema de valores personales.

En una investigación longitudinal efectuada por Susan Gere (1978), trató de estimar las consecuencias en la salud física y mental de obreros cuya fuente de trabajo fue cerrada y además establecer que el apoyo social modifica la relación entre el stress provocado por el desempleo. La muestra estuvo integrada por los trabajadores pertenecientes a dos compañías que tuvieron que cerrarse, una ubicada en una zona urbana, de la cual se estudiaron 46 sujetos, la otra enmarca en una zona rural, con 54 sujetos; todos casados con una edad alrededor de los 49 años y con una antigüedad de 20 años. La muestra control fue de 74 sujetos de cuatro diferentes compañías que se encontraban operando. Ambos grupos fueron encuestados cinco ocasiones: la primera ocurrió en la sexta semana previa al cierre de las fábricas y la otra dos años más tarde.

Las medidas que se realizaron pretendían establecer los estados depresivos, los sentimientos de culpa, la baja autoestima, ansiedad y tensión, sumándose a ello algunas pruebas para medir el colesterol.

El apoyo social también se pretendió medir a través de la percepción individual de la esposa y los amigos. Otros ítems se usaron para la investigación sobre las actividades fuera del hogar con compañeros en la misma situación.

Las conclusiones a las que arribó el autor indican que el apoyo social -

modifica severamente la reacción psicológica y la condición de salud de los desempleados. En el ambiente rural se encontró un mayor apoyo social que en el urbano, producto de una gran relación de familiaridad y filiación; contrario a lo anterior se encontró mayor sentimiento de culpa y una tendencia de culpa y una tendencia a la depresión de aquellos desempleados que fueron considerados con bajo apoyo social, lo cual demuestra un mayor número de síntomas, en tanto que en la relación con el estrés de los obreros que encontraron rápidamente trabajo presentaron bajo estrés, por lo tanto, el apoyo mitigó la percepción de la carencia económica.

En relación con el sentimiento de culpa Kasl (1982), encontró que este se presenta a medida que pasa el tiempo, dicho autor registró que a los seis meses el sentimiento de culpa era sumamente significativo.

Oliver y Pomister (1981), reportaron que los estados depresivos pueden estar relacionados con expectativas de empleo o desempleo; llegaron a la siguiente conclusión después de desarrollar una investigación en 1974 y 1975, cuya situación para los trabajadores de la rama automotriz era sumamente precaria, los autores expresaron la relación de depresión e inseguridad en el trabajo en una población de trabajadores con probabilidad de ser despedidos.

Heaton, Chelune y Lehman (1978), efectuaron un estudio que tenía como reta evaluar la asociación existente entre las diferencias matricias y disturbios de la personalidad frente a tres niveles situacionales en relación al trabajo.

Los sujetos que sirvieron para la investigación fueron varones por la Universidad de Colorado en el período entre enero de 1974 y enero de 1975: --

los límites de edad eran entre los 17 y 64 años, en donde el promedio de edad era de 37.7 años, a la educación todos habían cursado el ciclo primario, donde de la muestra fue de 297 hombres y 84 mujeres.

En cuanto a su condición laboral, la situación era la siguiente: 45% se encontraron con tiempo completo (N-171); 105(N-40); tenían un trabajo de medio tiempo y el restante 45% (N-170): estaban desempleados. Así obtenemos una muestra total de 381 a quienes se les aplicaron, entre otras, las siguientes pruebas psicológicas: la escala Wechsler para adultos, la batería de evaluación neuropsicológica Heastead-Reitan, el inventario Multifásico de la personalidad y otras que pretendían medir memoria y comprensión de lectura.

Con todo esto, los resultados fueron los siguientes: en primer término - el grupo de los desempleados era el de mayor edad, con una menor escolaridad significativa en relación a los grupos restantes. También el grupo constituido por los trabajadores de tiempo completo obtuvo mejores resultados en la exploración neuropsicológica, asimismo, el de menor puntuación fue el del grupo de los desempleados y los de medio tiempo se encontraban en un nivel medio

En relación al MMPI se encontró que el grupo de los desempleados presentó significativamente un cuadro mayor de disturbios de personalidad básicamente en la escala de esquizofrenia y depresión, lo que refleja en términos generales, insatisfacción, baja autoestima y poca tolerancia a la frustración. En este mismo reporte se comenta la investigación realizada por el Centro de Epilepsia de Michigan, en el cual se encontró que los epilépticos empleados obtuvieron mayor puntuación en la escala de Wechsler y en la Heastead-Reitan que los epilépticos desempleados.

En este último aspecto no se menciona si puntuaciones bajas son produc

to del deterioro psicológico que sufre el desempleado o es precisamente que - por dichas puntuaciones no se encuentren empleados, en este sentido, el desempleo acarrea un deterioro psicológico.

En un estudio realizado sobre las características de ocupación y los desórdenes afectivos, Lee Spalt (1977), investigó a 154 pacientes pertenecientes a consulta externa de la clínica médica de la Universidad de Washington; en dichos pacientes su diagnóstico era de desórdenes afectivos. Se establecieron grupos, en donde el primero fue ocupado por sujetos depresivos y maniaco-depresivos; el segundo, se encontraba con aquellos pacientes con diversos padecimientos psiquiátricos, se pudo observar que los pacientes con desórdenes afectivos tendían a mantener una ocupación específica que aquellos que no presentaban dichos desórdenes y que los puestos más altos en la jerarquía ocupacional eran desempeñados por pacientes del primer grupo y por un tiempo más largo.

Algo que merece ser subrayado es que los sujetos maniaco-depresivos se encontraban más regularmente desempleados.

Otro de los puntos que sobresalen por su impacto es el que se relaciona con el suicidio; en este aspecto existen un gran número de investigaciones -- que manifiestan diversa metodología, así como técnicas específicas.

Un estudio de Shepard y Barraclough (1980), mencionan que en Londres durante el año de 1955 se mostró una incidencia de suicidios tres veces mayor entre los desempleados en contra del resto de la población. Powell (1958), estudió la tasa de suicidios en Tulsa, Oklahoma desde 1937 hasta 1955 y concluyó que existe una relación entre el rol ocupacional y el suicidio, en don

de la ocupación es un elemento de gran tensión.

En uno de los estudios de Jahoda (1979), se hace referencia a un estudio realizado por Sainsbury (1955), en el que se comprobó que la tasa de suicidio y la incidencia de tratamiento de tipo psiquiátrico fue más alta entre los de empleados.

Viderhous y Fishman (1978), toman como punto de partida la hipótesis de Durkheim sobre el suicidio, que señala como varía el suicidio inversamente con el grado de integración de los grupos sociales a los que pertenece el individuo, en esta investigación entre desempleo y suicidio; integración familiar y suicidio.

Por otro lado, vemos que a pesar de que las personas se encuentran en --pleadas muchas de ellas muestran una notable insatisfacción con su trabajo, así pues, existen investigaciones realizadas por el Instituto para la Investigación Social de Michigan, se encontró que la ansiedad, la depresión y los padecimientos psicosomáticos tales como: dificultad al dormir, pérdida del apetito, sudoración en la palma de las manos, fueron relacionados con la insatisfacción en el trabajo ya que dichos padecimientos aparecieron en el momento -- en que empezó a manifestarse dicha situación.

Investigadores como Locke, Porter y Vroom (1979), mencionan que los trabajadores "satisfechos" producen más que los que no lo están, además también las bajas tasas de ausentismo y pocos cambios de empleos se relacionan con la satisfacción en el trabajo. Cabe mencionar que la insatisfacción en el trabajo es causa de varios tipos de gastos que no son fácilmente detectables por -- medios directos, sino que en términos generales se vinculan con la total efi-

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

ciencia de la organización. Pongamos por caso que los trabajadores insatisfechos requieren de una mayor supervisión, generan mayor número de problemas en el área instrumental, así como en la de carácter interpersonal.

Es frecuente que se piense que un trabajador satisfecho o contento produzca más; sin embargo, existen otros elementos además de la satisfacción en el empleo que actúan como factores determinantes de la eficiencia de los empleados, Para algunos de estos una alta producción o estabilidad del empleo, puede significar un medio para alcanzar otras metas, tales como, una buena posición o adquisición de un buen automóvil. La producción eficiente no es para todos los empleados el único medio de lograr su meta.

La satisfacción en el trabajo a nivel global variará de acuerdo con factores tales como la posición profesional (status), sexo, edad y experiencia, en este sentido, los empleados para quienes el trabajo no representa un reto suficiente o que se dedican a actividades demasiado exigentes, tienden a sentirse descontentos y probablemente no califiquen bajo producción; pero quizá para la demostración de su insatisfacción se valgan de algún otro medio; en cambio la falta de interés en el trabajo sí puede modificar la ejecución. (23)



3.4 Estadísticas Nacionales Sobre Desempleo.

"TAZA NETA DE PARTICIPACION POR AREAS METROPOLITANAS Y FRONTERIZAS".

| PERIODO     | CD. DE MEXICO | GUADALAJARA | MONTERREY. |
|-------------|---------------|-------------|------------|
| <b>1985</b> |               |             |            |
| I           | 52.6          | 53.7        | 48.0       |
| II          | 52.8          | 53.4        | 48.5       |
| III         | 53.3          | 54.3        | 48.6       |
| IV          | 53.2          | 52.6        | 47.3       |
| <b>1986</b> |               |             |            |
| I           | 52.5          | 52.6        | 46.5       |
| II          | 52.3          | 52.0        | 45.7       |
| III         | 53.2          | 53.8        | 47.4       |
| IV          | 51.6          | 53.4        | 45.0       |
| <b>1987</b> |               |             |            |
| I           | 51.8          | 53.5        | 47.8       |
| II          | 51.9          | 53.0        | 46.7       |
| III         | 52.2          | 54.2        | 50.6       |
| IV          | 51.7          | 55.5        | 51.9       |

1988

| 1   | 51.6 | 54.5 | 51.1 |
|-----|------|------|------|
| 11  | 52.3 | 54.9 | 60.5 |
| 111 | 53.2 | 55.7 | 51.8 |

Periodo por trimestre hasta el mes de septiembre.

"DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA POBLACION DESOCUPADA QUE HA TRABAJADO, SEGUN LOS MOTIVOS PARA DEJAR EL EMPLEO POR AREAS METROPOLITANAS Y FRONTERIZAS".

| AREAS METROPOLITANAS, FRONTERIZAS Y MOTIVOS PARA DEJAR EL -- TRABAJO. | 1986       |      |      |      |
|---|------------|------|------|------|
|   | TRIMESTRES |      |      |      |
|   | I          | II   | III  | IV   |
| CD. de MEXICO por cese  | 32.0       | 23.1 | 25.8 | 30.0 |
| Trabajo temporal terminado  | 18.6       | 24.0 | 23.4 | 24.0 |
| Insatisfacción en el trabajo  | 20.3       | 21.5 | 22.2 | 18.3 |
| Otros motivos   | 38.1       | 31.4 | 28.6 | 27.7 |
| GUADALAJARA por cese  | 17.0       | 23.1 | 26.6 | 26.0 |
| Trabajo temporal terminado  | 13.4       | 17.6 | 15.3 | 12.1 |
| Insatisfacción con el trabajo   | 32.1       | 25.9 | 31.1 | 27.5 |
| Otros motivos   | 37.5       | 35.4 | 24.7 | 30.6 |
| MONTERREY por cese  | 29.9       | 30.1 | 34.3 | 37.5 |
| Trabajo temporal terminado  | 40.1       | 37.5 | 24.0 | 37.5 |

|                               |      |      |      |      |
|-------------------------------|------|------|------|------|
| Insatisfacción con el trabajo | 21.3 | 31.1 | 29.3 | 21.7 |
| Otros motivos                 | 23.4 | 23.5 | 23.9 |      |
| GUADALAJARA por cese          | 18.0 | 17.7 | 17.6 | 8.9  |
| Trabajo temporal terminado    | 14.4 | 11.3 | 22.1 | 17.8 |
| Insatisfacción con el trabajo | 40.3 | 46.0 | 36.0 | 8.9  |
| Otros motivos                 | 27.3 | 25.0 | 24.3 | 24.4 |
| MONTERREY por cese            | 37.2 | 27.3 | 21.1 | 19.6 |
| Trabajo temporal terminado    | 27.5 | 21.1 | 25.1 | 27.5 |
| Insatisfacción con el trabajo | 24.8 | 31.7 | 30.2 | 29.4 |
| Otros motivos                 | 16.5 | 19.4 | 20.6 | 23.5 |

"TAZAS DE DESOCUPACION POR SEXO SEGUN AREAS METROPOLITANAS Y FRONTERIZAS".

1986

|               |     |     |     |     |
|---------------|-----|-----|-----|-----|
| CD. DE MEXICO | I   | II  | III | IV  |
| HOMBRES       | 4.0 | 3.7 | 4.9 | 4.6 |
| MUJERES       | 6.3 | 5.6 | 7.3 | 1   |
| GUADALAJARA   |     |     |     |     |
| HOMBRES       | 2.3 | 2.3 | 4.0 | 2.8 |
| MUJERES       | 3.3 | 3.2 | 4.7 | 4.6 |

|                                      |          |           |            |                   |
|--------------------------------------|----------|-----------|------------|-------------------|
| <i>Insatisfacción con el trabajo</i> | 17.7     | 16.9      | 22.9       | 16.7              |
| <i>Otros motivos</i>                 | 12.3     | 15.5      | 17.7       | 8.3               |
| <b>1987</b>                          | <b>I</b> | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b>         |
| <i>CD. de MEXICO por cese</i>        | 26.6     | 17.9      | 20.4       | 21.1              |
| <i>trabajo temporal terminado</i>    | 20.1     | 25.2      | 23.9       | 23.7              |
| <i>Insatisfacción con el trabajo</i> | 23.7     | 24.0      | 27.5       | 26.3              |
| <i>Otros motivos</i>                 | 29.6     | 32.9      | 28.2       | 27.9              |
| <i>GUADALAJARA por cese</i>          | 27.4     | 26.3      | 19.2       | 21.4              |
| <i>Trabajo temporal terminado</i>    | 14.3     | 16.1      | 18.5       | 17.1              |
| <i>Insatisfacción con el trabajo</i> | 30.3     | 29.6      | 34.1       | 35.0              |
| <i>Otros motivos</i>                 | 28.0     | 28.0      | 28.2       | 26.5              |
| <i>MONTERREY por cese</i>            | 30.3     | 35.2      | 28.3       | 22.2              |
| <i>Trabajo temporal terminado</i>    | 36.0     | 26.9      | 31.2       | 40.5              |
| <i>Insatisfacción con el trabajo</i> | 19.7     | 24.4      | 25.0       | 21.6              |
| <i>Otros motivos</i>                 | 14.0     | 13.5      | 20.5       | 15.7              |
| <b>1988</b>                          | <b>I</b> | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>SEPTIEMBRE</b> |
| <i>CD. de MEXICO por cese</i>        | 29.1     | 28.2      | 23.5       | 30.0              |
| <i>Trabajo temporal terminado</i>    | 23.2     | 17.0      | 23.4       | 21.8              |

|               |     |     |     |           |
|---------------|-----|-----|-----|-----------|
| MONTERREY     |     |     |     |           |
| HOMBRES       | 4.5 | 4.0 | 5.4 | 5.2       |
| MUJERES       | 6.4 | 7.0 | 7.3 | 6.4       |
| 1987          |     |     |     |           |
| CD. DE MEXICO |     |     |     |           |
| HOMBRES       | 4.6 | 3.6 | 3.7 | 3.5       |
| MUJERES       | 5.8 | 6.3 | 5.4 | 3.7       |
| GUADALAJARA   |     |     |     |           |
| HOMBRES       | 3.1 | 2.6 | 2.5 | 2.2       |
| MUJERES       | 4.4 | 3.7 | 4.6 | 3.4       |
| MONTERREY     |     |     |     |           |
| HOMBRES       | 5.7 | 5.3 | 4.8 | 3.5       |
| MUJERES       | 6.9 | 6.8 | 8.0 | 6.7       |
| 1988          |     |     |     |           |
| CD. DE MEXICO |     |     |     | MONTERREY |
| HOMBRES       | 3.6 | 3.9 | 3.7 | 3.9       |
| MUJERES       | 4.7 | 5.7 | 6.6 | 7.5       |
| GUADALAJARA   |     |     |     |           |
| HOMBRES       | 2.5 | 2.4 | 2.4 | 2.8       |
| MUJERES       | 3.9 | 2.7 | 3.5 | 2.8       |

## MONTERREY

|         |     |     |     |     |
|---------|-----|-----|-----|-----|
| HOMBRES | 3.4 | 3.5 | 3.8 | 3.4 |
| MUJERES | 5.8 | 4.8 | 6.4 | 5.0 |

## ESTADÍSTICAS DE DESEMPLEO MAS SOBRESALIENTES EN LA CD. DE MEXICO. 1988

*"Desocupación por sexo"*

|         | SEPTIEMBRE |  |  |  |
|---------|------------|--|--|--|
| HOMBRES | 3.9        |  |  |  |
| MUJERES | 7.5        |  |  |  |

*"Motivo principal de desempleo en hombres y mujeres"*

| MOTIVO   | SEPTIEMBRE |  |
|----------|------------|--|
| POR CESE | 32.6       |  |

## **CAPITULO IV METODOLOGIA**

Con frecuencia se escuchan opiniones de las personas sobre las pruebas psicológicas, algunas de ellas positivas y otras negativas, sin embargo en México, no se han realizado investigaciones sobre lo anterior, de ahí nuestro interés en realizar el presente estudio el cual nos permita conocer lo siguiente:

### Planteamiento del problema

¿Cuál es la actitud que tienen los solicitantes de empleo hacia la evaluación psicológica?

### Hipótesis Alternas

Existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la actitud de los solicitantes de empleo hacia la evaluación psicológica.

Existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y edad hacia la evaluación psicológica.

Existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y estado civil hacia la evaluación psicológica.

Existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y escolaridad hacia la evaluación psicológica.

Existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y puesto hacia la evaluación psi



cológica.

#### *Hipotesis Nula*

No existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la actitud de los solicitantes de empleo hacia la evaluación psicológica.

No existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que -- tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y edad hacia la evaluación psicológica.

No existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que -- tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y estado civil hacia la evaluación psicológica.

No existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que -- tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y escolaridad hacia la evaluación psicológica.

No existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud que -- tienen los solicitantes de empleo de diferente sexo y puesto hacia la evaluación psicológica.

#### *Hipótesis de trabajo*

Si las actitudes que tienen hombres y mujeres que solicitan empleo son favorables, entonces existirá aceptación hacia la evaluación psicológica.

Si las actitudes que tienen hombres y mujeres que solicitan empleo son desfavorables, entonces existirá rechazo hacia la evaluación psicológica.

Si la actitud hacia la evaluación psicológica varía, entonces habrá diferencias en hombres y mujeres.

Si existen diferencias entre la actitud de los solicitantes de empleo, entonces habrá diferencia en sexo y edad hacia la evaluación psicológica.

Si existen diferencias entre la actitud de los solicitantes de empleo, entonces habrá diferencia en sexo y estado civil hacia la evaluación psicológica.

Si existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud de los solicitantes de empleo, entonces habrá diferencias en sexo y escolaridad hacia la evaluación psicológica.

Si existen diferencias estadísticamente significativas entre la actitud de los solicitantes de empleo, entonces habrá diferencia en sexo y puesto hacia la evaluación psicológica.

### Identificación de Variables

#### Variables Independientes

- Edad
- Sexo
- Estado Civil
- Escolaridad
- Puesto

- Experiencia
- habilidad
- Expectativas
- Resultados

#### *Variables Dependientes*

*Actitud, la cual está conformada por los siguientes factores:*

*Trato del aplicador hacia el sujeto, donde se medirán los siguientes elementos amabilidad, trato proporcionado y forma de calificar las pruebas psicológicas*

*Conocimiento de los resultados. donde se medirán los siguientes elementos; conocer los resultados obtenidos, corregir errores y conocer si aprobaron o re probaron.*

*Inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas, donde se medirán los siguientes elementos; defectos de fotocopiado, impuntualidad del aplicador, y temor hacia las pruebas psicológicas.*

*Ventaja en la aplicación de las pruebas psicológicas, donde se medirán los siguientes elementos; puntualidad del aplicador y trato recibido.*

*Desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas, midiéndose lo siguiente; aplicación después de la hora preestablecida, falta de relación con el trabajo y falta de validez al medir el desempeño laboral*

*Características del aplicador, en este factor se medirá lo siguiente; eficiencia, conocimientos óptimos del aplicador y apariencia física.*

Importancia que tiene el tiempo en resolver una prueba psicológica, midiendo lo siguiente; lo agradable que es el tiempo para los sujetos, e inteligencia.

#### Definición de Variables.

**Edad:** Es el tiempo transcurrido desde el nacimiento.

**Sexo:** Masculino y femenino.

**Estado Civil:** Soltero, Casado o Divorciado.

**Escolaridad:** Es el grado educativo que posee un individuo.

**Puesto:** Es el lugar de trabajo donde se lleva a cabo una serie de tareas específicas.

**Experiencia:** Entendiéndose por esta, el tipo de conocimiento que un sujeto a adquirido en la realización de pruebas psicológicas.

**Habilidad:** Se refiere a la facilidad que tiene un sujeto para resolver pruebas psicológicas.

**Expectativas:** Que es lo que espera el sujeto con respecto a las pruebas psicológicas.

**Resultados:** Esta se refiere al hecho de dar a conocer los resultados ob

tenidos, con el fin de retroalimentar y canalizarlos según sus aptitudes.

**Trato que proporciona el aplicador hacia el sujeto:** Este se refiere a la comunicación personal que el aplicador da al solicitante en el momento en que éste llega al lugar adecuado, así como -- también, durante la aplicación de las pruebas psicológicas.

**Conocimiento de los resultados:** Se define como la información que proporciona el aplicador después de la evaluación psicológica.

**Inconvenientes en la aplicación de las Pruebas Psicológicas:** Entendiéndose por esta, la impuntualidad del aplicador, defectos de fotocopiado y temor hacia las pruebas psicológicas.

**Ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas:** Se refiere a la puntualidad del aplicador y a la buena calidad de fotocopiado.

**Desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas:** Cuando el sujeto considera irrelevante el uso de las pruebas psicológicas debido a que se le aplican pruebas que no van acorde al puesto solicitado.

**Características del aplicador:** Esta se refiere a las cualidades físicas que posee el aplicador, así como sus conocimientos.

*Importancia que tiene el tiempo al resolver una prueba psicológica: Es la influencia que ejerce el tiempo, en el momento en que el sujeto resuelve una prueba psicológica.*

#### *Muestreo*

*Se realizó un piloteo con 35 solicitantes de empleo de la Bolsa Universitaria de Trabajo, representando el 12% de la población, hombres y mujeres, escogiéndolos en forma azarosa. Por otro lado, se utilizaron 277 sujetos, donde 162 de ellos fueron hombres y los restantes mujeres, que reunieron las siguientes características: que fuesen solicitantes de empleo del Banco Nacional de México, que su edad fluctuara entre los 18 y 49 años, estado civil indistinto, con una escolaridad mínima de secundaria o equivalente y puesto a nivel medio y alto, dicha aplicación fue de noviembre de 1988 a febrero de 1989.*

*De esta forma se deduce que este tipo de muestreo fue no probabilístico, intencional por cuota.*

#### *Diseño*

*En cuanto al tipo de diseño, se utilizó uno de más de dos muestras independientes extraídos de la misma población, lo que nos permitió establecer comparaciones entre edades, Edo. civil, escolaridad, puesto, hombres y mujeres -- que solicitaban empleo con respecto a sus actitudes hacia la evaluación psicológica.*

### *Tipo de Estudio*

El estudio que se utilizó fue confirmatorio de campo y transversal.

Se utilizó el estudio confirmatorio debido a que nuestro problema se basa en que las actitudes que tienen hombres y mujeres que solicitan empleo pueden ser favorables o desfavorables, o bien, puede existir aceptación o rechazo --- hacia la evaluación psicológica.

En cuanto a que es un estudio de campo, se refiere a que trabajamos en un ambiente natural ya que acudimos al lugar donde se encontraban los solicitantes de empleo.

Por otra parte, fue transversal, pues lo realizamos al momento, es decir, nuestro problema, se practicó únicamente a sujetos que actualmente estuvieran solicitando empleo y no investigaremos después de que lo hayan solicitado.

### *Escenario*

El estudio se llevó a cabo en el Departamento de Recursos Humanos en una aula que se encontraba en el mismo, destinada a efectuar evaluaciones a candidatos a nuevo ingreso, del Banco Nacional de México.

### Instrumento

Para obtener los factores que integraron la escala de actitudes tipo Likert, se acudió a la Bolsa Universitaria de Trabajo con el objeto de encuestar a solicitantes de empleo, haciéndoles preguntas de tipo verbal sobre su punto de vista hacia las pruebas psicológicas, con ello se llegó a la conclusión que los factores más predominantes fueron los siguientes: trato del aplicador hacia el sujeto, conocimiento de los resultados, inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas, ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas, desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas, características del aplicador y la importancia que tiene el tiempo en resolver una prueba psicológica. Una vez obtenido estos se construyó la escala.

Ahora bien, dicha escala fue piloteada previamente con un grupo de 30 solicitantes de empleo, hombres y mujeres con las características antes mencionadas, con el fin de conocer que tan claras o confusas resultaron las preguntas y por ende, modificarlas.

En este sentido, al inicio de esta, se pedían datos generales del sujeto, tales como: edad, sexo, estado civil, escolaridad y puesto, así como también contenía una breve introducción acerca del objetivo de la investigación, posteriormente, venían las instrucciones pertinentes para el llenado de la escala, contando así, con 82 reactivos, teniendo 5 opciones que iban de totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo, asimismo, la calificación fue de -4 a 0 para las preguntas positivas y del 0 al 4 para las negativas, como por ejemplo: Me agrada que me den a conocer los resultados que obtuve de las pruebas psicológicas a corto plazo. Es muy amable el aplicador y las pruebas que -



miden las habilidades para el trabajo son falsas. Pienso que el aplicador desconoce el uso de las pruebas psicológicas, respectivamente. (Ver Anexo 1)

Una vez hecho lo anterior, se procedió a obtener la validez y confiabilidad por medio de la computadora, la cual indicó que reactivos seleccionar.

Para obtener la validez del instrumento se aplicó un programa de análisis factorial PA1 con rotación ortogonal (varimax), debido a que éste presentaba estructuras conceptuales más claras.

Asimismo, dicha validez fue de contenido para así formar agrupaciones de preguntas que tuvieran el mismo contenido.

Dentro del análisis se obtuvieron 7 factores que explican el 44.8% de varianza. Además se eligieron estos factores, debido a que presentaban valores eigen mayor a 1. (Ver tabla 1)

TABLA 1. Valores eigen de varianza explicado  
para cada uno de los factores

| FACTOR  | VALOR EIGEN | % DE VARIANZA |
|---|-------------|---------------|
| I trato del aplicador hacia el sujeto.  | 8,85719     | 10.8          |
| II Conocimiento de los resultados.  | 6.18792     | 1.5           |
| III Inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas. | 5.08425     | 6.2           |
| IV Ventajas en la aplicación de las pruebas -- psicológicas.                      | 4.80434     | 5.9           |
| V Desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas.                          | 4.32900     | 5.2           |
| VI Características del aplicador.   | 3.91194     | 4.8           |
| VII Importancia que tiene el tiempo al resolver una prueba psicológica.           | 3.64189     | 4.4           |

La escala quedó conformada por 41 reactivos distribuidos dentro de los 7 factores. La selección de los reactivos para cada factor se hizo en base a el peso factorial, eligiendo aquellas que tuvieron un peso  $\geq .30$  (ver tabla 2).

TABLA 2. Pesos factoriales obtenidos en escala de actitudes.

|   | F1  | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 |
|---|-----|----|----|----|----|----|----|
| - Siento que el aplicador me trata como niño chiquito.  | .45 |    |    |    |    |    |    |
| - Pienso que el aplicador desconoce el uso de las pruebas psicológicas.                                   | .53 |    |    |    |    |    |    |
| - El aplicador no sabe tratar a la gente.   | .69 |    |    |    |    |    |    |
| - El aplicador sabe lo que hace.  | .37 |    |    |    |    |    |    |
| - Es muy amable el aplicador.   | .34 |    |    |    |    |    |    |
| - Las personas que me aplican las pruebas psicológicas, sí saben calificarlas.                            | .31 |    |    |    |    |    |    |
| - Es muy importante para mí que me digan como me fui en los exámenes.                                     | .91 |    |    |    |    |    |    |
| - Me gusta que me den los resultados de las pruebas psicológicas porque así me doy cuenta de mis errores. | .87 |    |    |    |    |    |    |

|  |  |     |     |  |  |  |  |
|--|--|-----|-----|--|--|--|--|
| - Me causan temor las pruebas psicológicas.  |  | .32 |     |  |  |  |  |
| - Es bueno saber los resultados que obtuve en las pruebas psicológicas.  |  | .71 |     |  |  |  |  |
| - Me da lo mismo saber si aprobé o reprobé las pruebas psicológicas.   |  | .59 |     |  |  |  |  |
| - Me gustaría conocer los resultados que obtuve de las pruebas psicológicas.   |  | .33 |     |  |  |  |  |
| - Tengo mucha confianza en las pruebas psicológicas.   |  |     | .59 |  |  |  |  |
| - Me siento satisfecho cuando los resultados de las pruebas psicológicas van acorde con lo que yo esperaba.            |  |     | .33 |  |  |  |  |
| - Me molesta que me llenen a una hora determinada y me apliquen las pruebas psicológicas a otra.                       |  |     | .79 |  |  |  |  |
| - Pienso que las pruebas psicológicas que me aplicaron tienen defecto de fotocopiado.                                  |  |     | .36 |  |  |  |  |
| - Espero recibir buenos resultados de las pruebas psicológicas que presente.   |  |     | .58 |  |  |  |  |
| - La falta de profesionalismo cuando el aplicador cita a las personas a una hora determinada para dar comienzo a otra. |  |     | .64 |  |  |  |  |

|   |  |  |  |     |  |     |     |
|---|--|--|--|-----|--|-----|-----|
| - Las pruebas psicológicas que miden las habilidades para el trabajo son falsas.                                    |  |  |  |     |  | .55 |     |
| - Tengo mucha confianza en las pruebas psicológicas.  |  |  |  |     |  | .37 |     |
| - Las pruebas psicológicas carecen de relación con el trabajo que solicito.   |  |  |  |     |  | .52 |     |
| - Considero que las pruebas psicológicas miden otros factores menos el desempeño laboral.                           |  |  |  |     |  | .65 |     |
| - Es difícil encontrarle relación a las pruebas psicológicas que me aplicaron con el puesto que solicito.           |  |  |  |     |  | .72 |     |
| - Las personas que aplican las pruebas psicológicas son muy eficientes.   |  |  |  |     |  | .85 |     |
| - Espero que el aplicador sepa interpretarlas correctamente mis aptitudes sin la necesidad de pruebas psicológicas. |  |  |  |     |  | .44 |     |
| - Se cree mucho el aplicador.   |  |  |  |     |  | .85 |     |
| - Pienso que el aplicador desconoce como aplican una prueba psicológica.  |  |  |  |     |  | .36 |     |
| - Me gusta que me tomen el tiempo para contestar las pruebas psicológicas.  |  |  |  |     |  | .72 |     |
| - Cuando me toman el tiempo al resolver una prueba psicológica contesto correctamente las preguntas.                |  |  |  |     |  | .45 |     |
| - Me gusta que me citen a una hora y la aplicación comience a otra.   |  |  |  | .72 |  |     |     |
| - Espero que al pasar las pruebas psicológicas la gente reconozca mi talento.                                       |  |  |  | .41 |  |     |     |
| - Es bonito contestar pruebas psicológicas.   |  |  |  | .69 |  |     |     |
| - Cuando resuelvo pruebas psicológicas me agrada que me citen bien.   |  |  |  | .40 |  |     |     |
| - Son importantes las pruebas psicológicas para conocer las aptitudes que poseo.                                    |  |  |  | .36 |  |     |     |
| - Pongo mayor interés al resolver una prueba psicológica cuando el aplicador llega puntual.                         |  |  |  | .65 |  |     |     |
| - Cuando me aplican pruebas psicológicas lo hacen a la hora exacta en que me citan.                                 |  |  |  | .58 |  |     |     |
| - Me gusta ser puntual cuando se trata de resolver pruebas psicológicas.  |  |  |  | .51 |  |     |     |
| - Considero absurdo que me apliquen pruebas psicológicas.   |  |  |  | .42 |  |     |     |
| - Siempre me aplican las pruebas después de la hora preestablecida.   |  |  |  |     |  | .85 |     |
| - Pienso que el aplicador desconoce el uso de las pruebas psicológicas.   |  |  |  |     |  | .32 |     |
| - El tiempo que tarda una persona en resolver una prueba psicológica depende de su inteligencia.                    |  |  |  |     |  |     | .35 |
| - Me gusta que me tomen el tiempo en el momento en que estoy contestando una prueba psicológica.                    |  |  |  |     |  |     | .92 |

Dentro del factor 1 se encontraron 6 reactivos que hablan sobre el trato que el aplicador dá al sujeto, es decir, si es amable, si sabe tratar a la gente, si sabe lo que hace, si conoce el uso y forma de calificar las pruebas psicológicas.

En el factor 2 se obtuvieron 6 reactivos referentes al conocimiento de los resultados, en donde algunos de ellos hablan sobre lo importante que es el conocer dichos resultados para corregir errores y para saber si aprobó o reprobó.

Con respecto al factor 3 se dieron 8 reactivos, el cual menciona los inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas, esto es, defectos de fotocopiados, impuntualidad del aplicador y temor hacia los mismos.

Ahora bien, en el factor 4 se presentaron 7 reactivos que tratan sobre las ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas, refiriéndose así, al trato recibido y puntualidad del aplicador.

El factor 5 presentó 7 reactivos sobre desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas como por ejemplo, aplicación después de la hora preestablecida, carecen de relación con el trabajo que solicito y miden otros factores menos el desempeño laboral.

En tanto que en el factor 6 se encontraron 4 reactivos, dirigidos a las características del aplicador, siendo estas, eficiencia y conocimientos óptimos del aplicador.

Finalmente, en el factor 7 se dieron 4 reactivos, enfocados a la importancia que tiene el tiempo al resolver una prueba psicológica, en donde al --

gunos de éstos hablan sobre lo agradable que es para ellos el tiempo, -- así como también consideran que su inteligencia depende de éste. ( Ver Tabla 3 )

TABLA 3. Número de reactivos por factor

| FACTOR   | No. DE REACTIVOS |
|--|------------------|
| I Trato del aplicador hacia el sujeto  | 6                |
| II Conocimiento de los resultados  | 6                |
| III Inconvenientes que se presentan en la aplicación de pruebas psicológicas | 8                |
| IV Ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas.                    | 7                |
| V Desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas                      | 7                |
| VI Características del aplicador   | 5                |
| VII Importancia que tiene el tiempo al resolver una prueba psicológica       | 4                |

## CONFIABILIDAD

Se aplicó el coeficiente de Alpha de Crombach ( 1960 ), para obtener la confiabilidad por consistencia interna. ( Ver tabla 4 )

TABLA 4. CONFIABILIDAD

| HOMBRE DEL FACTOR   | ITEMS | ALPHA   |
|---|-------|---------|
| Trato del aplicador hacia el sujeto I.  | 6     | 0.58430 |
| Conocimiento de los resultados II.  | 6     | 0.66542 |
| Inconvenientes que se presentan en la aplicación - de las pruebas psicológicas III. | 8     | 0.67787 |
| Ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas IV.                           | 7     | 0.70439 |
| Desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas V.                            | 7     | 0.75944 |
| Características del aplicador VI.   | 4     | 0.67292 |
| Importancia que tiene el tiempo al resolver una - prueba psicológica VII.           | 4     | 0.80044 |

Por último, se elaboró un cuestionario mixto, con la finalidad de conocer el grado de influencia que la experiencia, habilidad, expectativas y resultados ejercen en un momento dado para que un sujeto tenga una determinada actitud, así como también corroborar los datos de la escala, en este sentido, al inicio del cuestionario venían las instrucciones precisas para su llenado.

El cuestionario quedó conformado por 15 preguntas de diferentes tipos, en donde 4 de ellas eran abiertas, 3 dicotómicas y el resto tenía una pregunta abierta (¿por qué?), además de incluir la respuesta dicotómica, ejemplo de ellas fueron las siguientes: ¿Cuántas veces ha contestado una prueba psicológica? (experiencia); ¿Le es complicado resolver pruebas psicológicas? (habilidad); ¿Considera Ud. que sería conveniente que le dieran a conocer los resultados que obtuvo en las pruebas psicológicas? (resultados). (Ver anexo 2)



### Procedimiento

Los sujetos fueron elegidos previamente mediante el llenado de su solicitud de empleo los cuales cumplieron con los requisitos ya mencionados, así mismo, se les dió una pequeña introducción que consistió en la presentación de cada uno de los aplicadores que fue de la siguiente manera: "Buenos días, nuestros nombres son: Lilia, Carmen y Martín, estamos realizando un estudio para esta empresa y queremos que nos contesten por favor estos cuestionarios con la mayor veracidad posible, mencionándoles que no influiría en la decisión que se tuviese acerca del trabajo solicitado ya que era anónimo".

En la parte superior de cada cuestionario existen las instrucciones para ser contestado, si existen dudas en algunas de las preguntas favor de levantar la mano para que alguno de nosotros acuda a su lugar a aclararla.

Una vez hecho lo anterior se llevó a cabo la repartición del material a todo el grupo que formaba parte de la muestra, dicha aplicación fue de manera colectiva así mismo, se dió un tiempo aproximado de 40 minutos para ser contestados individualmente.

Así mismo, se recogieron los instrumentos a cada uno de los sujetos dándoles las gracias por su colaboración y posteriormente se analizaron los datos.

## R E S U L T A D O S

Para el manejo de la información se utilizó el paquete estadístico aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS) (Nie, Hiall, -- Jenkins, Bent, 1980); a través de la computadora.

Dentro de este paquete se utilizaron varios programas tanto-descriptivos como inferenciales.

El primer-programa aplicado fue un análisis de varianza el - cual nos permitió obtener diferencias significativas entre cada uno de los factores encontrados en la escala de actitudes, con - respecto a las variables independientes: sexo, nivel de escolaridad, estado civil y puesto, así como también interacciones entre estas variables para cada uno de los factores. Los resulta - dos obtenidos fueron los siguientes:

Para el factor del trato que proporciona el aplicador hacia - el sujeto el sexo obtuvo una  $F$  de 1.58 con una  $p=.20$  que indica que no existen diferencias entre hombres y mujeres con respecto a este factor; así mismo, se observó para el nivel de escolaridad una  $F$  1.86 con una  $p= .17$  que indica de la misma manera que - no existen diferencias.

Por otro lado, se encontró que para el sexo se observó una --  $F= 0.002$  con una  $p= 0.96$  esto significa que no existen diferencias en hombres y mujeres, así mismo se observó que para el puesto existió una  $F= 0.64$  con una  $p= 0.42$ , lo cual indica que no -- existen diferencias entre sexo y puesto.

En este sentido, al interactuar el sexo con estado civil, se - encontró que para el sexo existe una  $F= 2.93$  con una  $p= 0.08$ , lo cual indica que no existen diferencias en los dos sexos, en tanto que para estado civil la  $F$  que se obtuvo fue de 0.23 siendo -- la  $p= 0.79$  resultando que tampoco hay diferencias en cuanto a estas dos variables.

Finalmente, para el sexo con edad, se observó que para el primero hay -----

una  $F=0.62$  con una  $p=1.00$ , por lo tanto, en ambos no existen diferencias significativas. ( Ver tabla 1).

TABLA 1. ANOVA. Para el trato que proporciona el aplicador hacia el sujeto.

| VARIABLES             | F    | P    |
|-----------------------|------|------|
| Sexo                  | 1.58 | 0.20 |
| Escolaridad           | 1.86 | 0.17 |
| Sexo con puesto       | 0.00 | 0.96 |
| Puesto                | 0.64 | 0.42 |
| Sexo con estado civil | 2.93 | 0.08 |
| Edo. civil            | 0.23 | 0.79 |
| Sexo con edad         | 1.74 | 0.18 |
| Edad                  | 0.72 | 1.00 |

En cuanto al factor conocimiento de los resultados se obtuvo que para el sexo existe una  $F$  de 0.14 con una  $p=0.70$  esto es no existen diferencias entre hombres y mujeres en este factor. No obstante para el nivel de escolaridad existe una  $F=2.43$  con una  $p=0.12$  lo cual quiere decir que tampoco existen diferencias.

Asimismo, al relacionar sexo con puesto se tiene que para el sexo la  $F=1.29$  con una  $p=0.25$ , esto es, no existen diferen-

cias en dicha variable y para el puesto la  $F=1.50$  con una  $p=0.22$  es decir, tampoco existen diferencias.

Ahora bien, al interactuar sexo con estado civil se encontró que para el primero existe una  $F=0.003$  con  $p=0.95$ , no existiendo diferencias en ambos sexos, así pues para el estado civil la  $F=3.09$  con una  $p=0.04$ , lo que indica que si existen diferencias presentando una  $\bar{X}=3.50$ , esto quiere decir que las mujeres que son divorciadas están de acuerdo en que se les dé a conocer los resultados obtenidos en las pruebas psicológicas.

Para el sexo y edad, se obtuvo una  $F=0.007$  y una  $p=0.93$  esto es para sexo, no encontrando diferencias, en tanto que en edad una  $F=1.13$  con una  $p=0.000$ , siendo esta significativa con una  $\bar{X}=3.69$  lo que indica que a mayor edad las mujeres están de acuerdo en que les den a conocer los resultados que obtuvieron en las pruebas psicológicas. ( Ver tabla 2 ).

TABLA 2. ANOVA. Para el conocimiento de los resultados.

| VARIABLES           | F    | P    |
|---------------------|------|------|
| Sexo                | 0.14 | 0.70 |
| Escolaridad         | 2.43 | 0.12 |
| Sexo con puesto     | 1.29 | 0.25 |
| Puesto              | 1.50 | 0.22 |
| Sexo con Edo. civil | 0.00 | 0.95 |
| Edo. civil          | 3.09 | 0.04 |
| Sexo con Edad       | 0.00 | 0.93 |
| Edad                | 1.73 | 0.00 |

Ahora bien, con respecto al factor inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas se presentó para el sexo una  $F=0.76$  con una  $p=0.38$  lo cual significa que no existen diferencias entre hombres y mujeres en base a este factor, de tal manera se observa que para el nivel de escolaridad se observó una  $F=16.64$  con una  $p=0.00$ , esto es, si existen diferencias con respecto a escolaridad presentando una  $\bar{X}=2.73$  es decir, que los sujetos que tienen una escolaridad superior encuentran mayores inconvenientes en la aplicación de las pruebas psicológicas.

En cuanto a sexo se observó una  $F=2.11$  con una  $p=0.14$  no existiendo diferencias significativas, sin embargo, para el

puesto,  $F=5.73$  y una  $p=0.01$  lo cual indica que sí existen diferencias significativas, teniendo una  $\bar{X}=2.80$  esto es, los hombres que tienen un puesto alto encuentran mayores inconvenientes en la aplicación de pruebas psicológicas.

Así pues, para sexo con edo.civil, se observó que en el primero existe una  $F=2.46$  y una  $p=0.11$ , en tanto que para el último se obtuvo una  $F=0.16$  con una  $p=0.84$ , es decir, no existen diferencias significativas.

Para el sexo se presentó una  $F=1.90$  y una  $p=0.16$  lo cual quiere decir que no hay diferencias entre hombres y mujeres, sin embargo, para la edad se obtuvo una  $F=1.60$  con una  $p=0.000$  es decir, sí hay diferencias significativas, existiendo una  $\bar{X}=3.71$ , lo cual denota que a mayor edad, los hombres presentan inconvenientes en la aplicación de las pruebas psicológicas.  
( Ver tabla 3).

TABLA 3. ANOVA. Para inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas.

| VARIABLES           | F     | P    |
|---------------------|-------|------|
| Sexo                | 0.76  | 0.38 |
| Escolaridad         | 16.64 | 0.00 |
| Sexo con puesto     | 2.11  | 0.14 |
| Puesto              | 5.73  | 0.01 |
| Sexo con edo. civil | 2.46  | 0.11 |
| Edo. Civil          | 0.16  | 0.84 |
| Sexo con edad       | 1.90  | 0.76 |
| Edad                | 1.60  | 0.00 |

En tanto que, para el factor ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas se encontró que para el sexo existe una  $F=0.93$  con una  $p=0.33$  esto indica que no existen diferencias entre hombres y mujeres en dicho factor, de igual forma; se observa que para el nivel de escolaridad se obtuvo una  $F=0.26$  con una  $p=0.60$ , es decir, no existen diferencias.

En base a la variable sexo y puesto se obtuvo una  $F=0.36$  y una  $p=0.54$ ;  $F=0.43$  con una  $p=0.51$  respectivamente, esto indica que no existen diferencias significativas.

Por otro lado, respecto al sexo, se obtuvo una  $F=0.77$  y una  $p=0.32$ , es decir no existen diferencias significativas.

en ambos sexos, en tanto que para el estado civil se observó una  $F=2.99$  con una  $p=0.05$  lo que denota que si existen diferencias significativas en dicha variable, teniendo una  $\bar{X}=3.57$ , esto significa que las mujeres que son divorciadas le encuentran muchas ventajas a la aplicación de las pruebas psicológicas.

Por consiguiente, para la variable edad se obtuvo una  $F=0.88$  y  $p=1.00$ , esto quiere decir, que en ambas no existen diferencias significativas. ( Ver tabla 4).

TABLA 4. ANOVA. Para ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas.

| VARIABLES          | F    | P    |
|--------------------|------|------|
| Sexo               | 0.93 | 0.33 |
| Escolaridad        | 0.26 | 0.60 |
| Sexo con puesto    | 0.36 | 0.54 |
| Puesto             | 0.43 | 0.51 |
| Sexo con Edo.civil | 0.77 | 0.32 |
| Edo.civil          | 2.91 | 0.05 |
| Sexo con edad      | 1.50 | 0.22 |
| Edad               | 0.88 | 1.00 |



Por otro lado, con base al factor desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas se obtuvo una  $F=0.10$ , con una  $p=0.74$  es decir, no hay diferencias entre hombres y mujeres, en este sentido, en cuanto a escolaridad se tiene una  $F=3.62$  con una  $p=0.05$ , lo cual quiere decir que si existen diferencias con respecto al nivel de escolaridad obteniendo una  $\bar{X}=2.60$ , esto significa que las personas con escolaridad superior presentan mayor desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas.

No obstante, para las variables sexo y puesto se obtuvo una  $F=0.07$  y  $p=0.77$  y para puesto  $F=1.323$  y una  $p=0.25$ , concluyéndose que no existen diferencias significativas en ninguna.

En sexo y Edo.civil no se encontraron diferencias significativas, debido a que se obtuvieron una  $F=0.0003$  y una  $p=0.95$ ;  $F=2.55$  con una  $p=0.07$ , respectivamente.

Asimismo, al interactuar sexo y edad, se encontró que para el primero se halló una  $F=0.28$  con una  $p=0.59$  por lo tanto, no existen diferencias en hombres y mujeres, sin embargo, en edad se obtuvo una  $F=1.18$  con una  $p=0.0000$ , lo que indica que si existen diferencias significativas en la edad, adquiriendo una  $\bar{X}=5.71$  concluyéndose que a mayor edad, los hombres presentaron mayor desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas. (Ver tabla 5 ).

TABLA 5. ANOVA. Para desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas.

| VARIABLES          | F    | P    |
|--------------------|------|------|
| Sexo               | 0.10 | 0.74 |
| Escolaridad        | 3.62 | 0.05 |
| Sexo con puesto    | 6.07 | 0.77 |
| Puesto             | 1.33 | 0.25 |
| Sexo con Edo.civil | 0.00 | 0.95 |
| Edo.Civil          | 2.55 | 0.07 |
| Sexo con edad      | 0.28 | 0.50 |
| Edad               | 1.18 | 0.00 |

En este sentido, para el factor características del aplicador se observó para el sexo una  $F=1.48$  con una  $p=.22$  esto es, no existen diferencias entre sexos; para el nivel de escolaridad se observó una  $F=9.24$  con una  $p=0.003$ , siendo esta significativa, obteniendo una  $\bar{X}=2.86$ , que indica que los individuos de escolaridad media consideran primordial las características que posee el aplicador.

Asimismo, al interactuar el nivel de escolaridad con sexo se observó que cuando los hombres tienen un nivel de escolaridad alta, estas le dan mayor importancia a las características que posee el aplicador ( $\bar{X}=2.62$ ), sin embargo, se observó que

Los hombres que tienen una escolaridad media presentan una  $\bar{X}=2.99$ , esto quiere decir, que para dichos sujetos es relevante las características del aplicador.

En cuanto al sexo se obtuvo una  $F=3.77$  y  $p=0.05$ , lo cual es significativo con una  $\bar{X}=2.90$  esto indica que los hombres consideran muy importante las características que posee el aplicador en tanto que para el puesto se presentó una  $F=1.89$  y una  $p=0.17$  es decir no existen diferencias significativas para este.

Al relacionar sexo y edo.civil se observó que  $F=0.21$  y  $p=0.64$  para sexo, en tanto que, para edo, civil  $F=0.47$  y la  $p=0.62$ , es decir, no hay diferencias significativas.

Ahora bien, en sexo se obtuvo una  $F=1.38$  y una  $p=0.24$ , indicando que no hay diferencias significativas en ambos sexos, sin embargo, en edad se encontró una  $F=1.86$  y  $p=0.000$ , esto quiere decir, que si existen diferencias teniendo una  $\bar{X}= 4.75$  por lo tanto, los hombres con mayor edad consideran importante las características que posee el aplicador. (Ver tabla 6).

TABLA 6. ANOVA. Para las características del aplicador.

| VARIABLES          | F    | P    |
|--------------------|------|------|
| Sexo               | 1.48 | 0.22 |
| Escolaridad        | 9.24 | 0.00 |
| Sexo con puesto    | 3.77 | 0.05 |
| Puesto             | 1.89 | 0.17 |
| Sexo con Edo.civil | 0.21 | 0.64 |
| Edo. Civil         | 0.47 | 0.62 |
| Sexo con edad      | 1.38 | 0.24 |
| Edad               | 1.86 | 0.00 |

Finalmente, para el factor referido a la importancia que tiene el tiempo para resolver una prueba psicológica, se presentó para el sexo una  $F=6.08$  con una  $p=0.014$  significando que sí existen diferencias en hombres y mujeres, teniendo una  $\bar{X}=2.82$ , indicando que las mujeres toman mayor importancia al tiempo en el momento de resolver una prueba psicológica, así mismo, en base al nivel de escolaridad se presentó una  $F=20.51$  con una  $p=0.000$  teniendo por lo tanto que este factor es significativo, con una  $\bar{X}=2.93$ , señalando que los sujetos de nivel superior toman gran importancia al tiempo de resolver una prueba psicológica.

Para el sexo se registró una  $F=2.15$  con una  $p=0.14$ , no exis

tiendo diferencias significativas en hombres y mujeres, en tanto que para la variable puesto  $F= 8.47$  y la  $p= 0.004$ , lo que quiere decir que si es significativa, con una  $\bar{X}= 3.11$ , lo cual significa que las mujeres con un nivel de puesto alto le dan mayor importancia al tiempo cuando resuelven una prueba psicológica.

Por otro lado, se puede mencionar que no existen diferencias significativas entre sexo y estado civil, debido a que se encontró lo siguiente: -- para el primero la  $F= 1.98$  y  $p= 0.16$ , asimismo, para el segundo la  $F=0.79$  y la  $p= 0.45$ .

En este sentido, al interactuar sexo con edad se registró que para el sexo la  $F= 3.27$  y  $p= 0.07$ , no existen diferencias significativas entre -- hombres y mujeres, sin embargo, para edad se observó una  $F= 1.31$  y una --  $p= 0.000$ , señalando que si hay diferencias significativas con una  $\bar{X}=4.00$  concluyéndose que las mujeres que son jóvenes consideran relevante el -- tiempo para resolver una prueba psicológica. ( Ver tabla 7).

TABLA 7. ANOVA para la importancia que tiene el tiempo para resolver una prueba psicológica.

| VARIABLE            | F    | P    |
|---------------------|------|------|
| Sexo                | 0.08 | 0.01 |
| Escolaridad         | 20.5 | 0.00 |
| Sexo con puesto     | 2.15 | 0.14 |
| Puesto              | 8.47 | 0.00 |
| Sexo con Edo. civil | 1.98 | 0.16 |
| Edo. civil          | 0.79 | 0.45 |
| Sexo con edad       | 3.27 | 0.07 |
| Edad                | 1.31 | 0.00 |

En segunda instancia, se llevo a cabo el programa de frecuencias que tuvo por objetivo describir las características más importantes de la muestra, basadas en las variables socio demográficas y en el cuestionario de respuesta abierta. Este programa proporcionó frecuencias absolutas y frecuencias relativas, así como medidas de tendencia central y dispersión.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes: con respecto a la información básica la cual se refiere a edad, sexo, estado civil, escolaridad y puesto, se encontró que la mayoría de los sujetos, es decir el 9.7% (27) tenían una edad de 24 años, encontrándose en menor proporción las siguientes edades: el 9.0% (25) 18 años 8.7% (24) 26 años; 8.3% (23) 23 años; 7.6% (21) 21 años obteniendo el mismo porcentaje los sujetos con 28 años; el 6.9% (19) 20 años y 22 años respectivamente. En este sentido, las edades que menos se presentaron fueron con el 0.4% (1) 37, 44, y 49 años de edad.

(Ver Tabla 8).

TABLA 8. Distribución de edad

| EDAD  | F   | %     |
|-------|-----|-------|
| 24    | 27  | 14.8  |
| 18    | 25  | 13.7  |
| 26    | 24  | 13.2  |
| 23    | 23  | 12.6  |
| 21    | 21  | 11.5  |
| 28    | 21  | 11.5  |
| 20    | 19  | 10.4  |
| 22    | 19  | 10.4  |
| 37    | 1   | 0.6   |
| 44    | 1   | 0.6   |
| 49    | 1   | 0.6   |
| TOTAL | 182 | 100.0 |

En cuanto al sexo se encontró que el 41.5% (115) son mujeres y el 58.5% (162) son hombres. (Ver tabla No. 9)

TABLA 9. Sexo

| SEXO      | F   | %     |
|-----------|-----|-------|
| Masculino | 115 | 41.5  |
| Femenino  | 162 | 58.5  |
| TOTAL     | 277 | 100.0 |



Ahora bien, con respecto al estado civil, el 73.6% (204) son solteros; el 24.9% (69) son casados; el 1.1% (3) son divorciados y el 0.4% (1) no contestó (Ver tabla No. 10)

TABLA 10. Estado civil

| EDO CIVIL   | F   | %     |
|-------------|-----|-------|
| Solteros    | 204 | 73.6  |
| Casados     | 69  | 24.9  |
| Divorciados | 3   | 1.1   |
| No contestó | 1   | 0.4   |
| TOTAL       | 277 | 100.0 |

Se obtuvo el 51.6% (143) con una escolaridad media y el 48.4% (134) escolaridad superior. (Ver tabla No. 11)

TABLA 11. Nivel de escolaridad

| ESCOLARIDAD | F   | %     |
|-------------|-----|-------|
| Media       | 143 | 51.6  |
| Superior    | 134 | 48.4  |
| TOTAL       | 277 | 100.0 |

En relación al puesto, se encontró que a nivel medio el que adquirió mayor porcentaje fue el de secretaria con un 78.4% (29) y el de menor 2.7% (1), corresponde a los siguientes puestos: mercadotecnia, operador de pagos, auxiliar de recursos humanos, edecán, programador, mecánico, contratista de mano

vo y contador privado. (Ver tabla No. 12)

TABLA 12. Puesto

| Puesto (nivel medio)      | F  | %     |
|---------------------------|----|-------|
| Secretaria                | 29 | 78.4  |
| Mercadotecnia             | 1  | 2.7   |
| Operador de pagos         | 1  | 2.7   |
| Aux. en Rec. Humanos      | 1  | 2.7   |
| Educán                    | 1  | 2.7   |
| Programador               | 1  | 2.7   |
| Mecánico                  | 1  | 2.7   |
| Contratista de<br>archivo | 1  | 2.7   |
| Contador privado          | 1  | 2.7   |
| TOTAL                     | 37 | 100.0 |

Los porcentajes que se obtuvieron en mayor proporción en puesto a nivel alto fueron de 2.3% (3) el cual corresponde a analista de crédito y 1.5% (2) a ejecutivo fiduciario. (Ver tabla No. 13)

TABLA 13. Puesto

| Puesto (nivel alto)  | F | %   |
|----------------------|---|-----|
| Analista de crédito  | 3 | 60  |
| Ejecutivo fiduciario | 2 | 40  |
| TOTAL                | 5 | 100 |

Sin embargo, la mayoría de los sujetos no contestaron, siendo este el -- porcentaje más alto, 96.2% (126) (Ver tabla No. 14)

TABLA 14. Puesto

| Puesto         | F   | %   |
|----------------|-----|-----|
| No contestaron | 126 | 100 |
| TOTAL          | 126 | 100 |

Posteriormente se aplicó un cuestionario abierto con la finalidad de corroborar la escala de actitudes, encontrándose lo siguiente: cuando se pregunta: ¿ Cuántas veces ha contestado pruebas psicológicas ? la mayoría de los sujetos contestaron 2 veces con un 29.2% (62); 24.5% (52) 3 veces; 16.5% (35) 1 vez; 14.2% (30) ninguna y con el mismo porcentaje 4 veces. El menor porcentaje 0.5 (1) corresponde a sujetos que dieron respuestas variadas tal como: - cuando solicito empleo, de 25 a 30 veces. (Ver tabla No. 15)

TABLA 15. Número de veces que ha contestado una prueba psicológica

| No. DE VECES           | NO. DE RESPUESTA | %    |
|------------------------|------------------|------|
| 2                      | 62               | 29.2 |
| 3                      | 52               | 24.5 |
| 1                      | 35               | 16.5 |
| ninguna                | 30               | 14.1 |
| 4                      | 30               | 14.1 |
| no contestó            | 1                | 0.5  |
| Cuando solicito empleo | 1                | 0.5  |

| No. DE VECES | No. DE RESPUESTA | %     |
|--------------|------------------|-------|
| 25-30        | 1                | 0.5   |
| TOTAL        | 212              | 100.0 |

En cuanto a la pregunta ¿ Considera ud. que sería conveniente que le die-  
ran a conocer los resultados que obtuvo en las pruebas psicológicas ? el ---  
59.1% (250) contestaron que sí ; argumentando que les gustaría para saber co-  
mo son; el 28.4% (120) capacidad intelectual; el 5.6% (24) habilidades; el --  
3.1% (13); aptitudes 2.8% (12), y con el menor porcentaje 0.2% (1) desinte --  
rés, a veces, posibilidad de ayuda e inteligencia. (Ver tabla No. 16)

TABLA 16. Conveniencia de obtener resultados  
de una prueba psicológica

| RESPUESTAS            | F   | %     |
|-----------------------|-----|-------|
| SÍ                    | 250 | 59.1  |
| Para saber como son   | 120 | 28.4  |
| Capacidad intelectual | 24  | 5.6   |
| Habilidades           | 13  | 3.1   |
| Aptitudes             | 12  | 2.8   |
| Desinterés            | 1   | 0.2   |
| A veces               | 1   | 0.2   |
| Posibilidad de ayuda  | 1   | 0.2   |
| Inteligencia          | 1   | 0.2   |
| TOTAL                 | 423 | 100.0 |

En este sentido los porcentajes que se obtuvieron para la misma pregunta y que se refiere a: ¿Sería conveniente conocer los resultados de las pruebas psicológicas? pero que contestaron que NO, fue de 54.5% (6) y el 9.1% (1) -- pertenece a diferentes respuestas tales como: sentirse mal, no es indispensable, forma en que pienso, formas de reacción, ventaja para quienes han contestado pruebas psicológicas. (Ver tabla NO. 17)

TABLA 17. Conveniencia de obtener los resultados de una prueba psicológica

| RESPUESTA (NO)  | F  | %     |
|---|----|-------|
| Sentirse mal  | 1  | 54.5  |
| No es indispensable   | 1  | 9.1   |
| Forma en que pienso   | 1  | 9.1   |
| Formas de reacción  | 1  | 9.1   |
| Ventaja para los que ya han contestado pruebas psicológicas | 1  | 9.1   |
| TOTAL   | 11 | 100.0 |

Ahora bien, cuando se planteó: ¿Considera Ud. que las pruebas psicológicas sirven para que entre a trabajar? el porcentaje de las personas que contestaron que sí fue de 73.5% (222); proporcionando diferentes argumentos: apto para el puesto 18.2% (55); 7.3% (22) son un complemento. Asimismo, el menor porcentaje lo adquirieron con un 0.3% (1) capacidad-seguridad, contacto entre empresa e individuo e imagen de la empresa. (Ver tabla No. 18)

TABLA 18. Utilidad de las pruebas psicológicas para entrar a trabajar

| R                                  | F   | %     |
|------------------------------------|-----|-------|
| SI                                 | 222 | 73.5  |
| Apto para el puesto                | 55  | 18.2  |
| Complemento                        | 22  | 7.3   |
| Capacidad-seguridad                | 1   | 0.3   |
| Contacto entre Empresa e Individuo | 1   | 0.3   |
| Imágen de la empresa               | 1   | 0.3   |
| TOTAL                              | 302 | 100.0 |

Así pues, los argumentos que proporcionaron para conocer si las pruebas psicológicas sirven para entrar a trabajar, la respuesta NO fue de 50.9% (27), el más alto de estos puntos fue de 35.8% (19) en donde mencionan que no son importantes; 7.5% (4) califican las pruebas psicológicas y no lo manual; 5.7% (3) no contestaron. (Ver tabla No. 19)

TABLA 19. Utilidad de las pruebas psicológicas para entrar a trabajar

| R   | F  | %    |
|---|----|------|
| NO  | 27 | 50.9 |
| No son importantes                            | 19 | 35.8 |
| Califican pruebas psicológicas y no lo manual | 4  | 7.5  |

| R              | F  | %     |
|----------------|----|-------|
| No contestaron | 3  | 5.7   |
| TOTAL          | 53 | 100.0 |

Con respecto a ¿ Le es complicado resolver pruebas psicológicas ? se tiene que el 62.9% (44) contestaron que SI argumentando que el 21.4% (15) existe presión de tiempo, por lo tanto se ponen ansiosos; 7.15 (5) Edo. de ánimo y - dificultad; 1.4% (1) me molesta. (Ver tabla No. 20)

TABLA 20. Resolución de pruebas psicológicas

| R                 | F  | %     |
|-------------------|----|-------|
| SI                | 44 | 62.9  |
| Presión de tiempo | 15 | 21.4  |
| Edo. de ánimo     | 5  | 7.1   |
| Dificultad        | 5  | 7.1   |
| Molestia          | 1  | 0.4   |
| TOTAL             | 70 | 100.0 |

Asimismo, el mayor porcentaje lo ocuparon los sujetos que contestaron que NO les es complicado responder pruebas psicológicas, el 59.1% (212), con sus diferentes argumentos; el 23.1% (83) contestaron son fáciles; 7.1% (28) gusto; 5.0% (18) no contestaron; 4.5% (16) capacidad; 0.5% (1) conocimientos generales y tiempo suficiente. (Ver tabla No. 21)

TABLA 21. Resolución de pruebas psicológicas

| R                        | F   | %     |
|--------------------------|-----|-------|
| NO                       | 212 | 59.1  |
| Son fáciles              | 83  | 23.1  |
| Gusto                    | 28  | 7.8   |
| No contestaron           | 18  | 5.0   |
| Capacidad                | 1   | 4.5   |
| Conocimientos generales. | 1   | 0.3   |
| Tiempo suficiente        | 1   | 0.3   |
| TOTAL                    | 359 | 100.0 |

¿ Le han aplicado una misma prueba psicológica varias veces ? el 32.2% (82) proporcionaron un SI; mientras que el 67.8% (173) mencionaron que NO, -- (Ver tabla No. 22)

TABLA 22. Aplicación de una misma prueba psicológica

| R     | F   | %     |
|-------|-----|-------|
| SI    | 82  | 32.2  |
| NO    | 173 | 67.8  |
| TOTAL | 255 | 100.0 |

Por otro lado, al referirnos a la pregunta ¿ Le gusta resolver pruebas



psicológicas ? Se encontró que el 61.6% (212) contestaron que SI, en donde -- los argumentos que dieron fueron los siguientes: 15.4% (53) conocimiento de si mismo; 13.9% (48) entretenidas-interesantes; 8.7% (30) inteligencia-capacidad; 0.3% (1) aplicador eficiente. (Ver tabla No. 23)

TABLA 23. Gusto por resolver pruebas psicológicas

| R                         | F   | %     |
|---------------------------|-----|-------|
| SI                        | 212 | 61.6  |
| Conocimiento de si mismo  | 53  | 15.4  |
| Entretenidas-interesantes | 48  | 13.9  |
| Inteligencia-capacidad    | 30  | 8.7   |
| Aplicador eficiente       | 1   | 0.3   |
| TOTAL                     | 344 | 100.0 |

El 63.7% (37) contestaron que no les gusta resolver pruebas psicológicas, en tanto que el 18.9% (11) mencionaron porque son muy largas; 6.9% (4) - indiferencia; 1.7% (1) inseguridad, necesidad, estandarización con extranjeros, obvias, son las mismas y son redundantes. (Ver tabla No. 24)

TABLA 24. Gusto por resolver pruebas psicológicas.

| R            | F  | %    |
|--------------|----|------|
| NO           | 37 | 63.7 |
| Largas       | 11 | 18.9 |
| Indiferencia | 4  | 6.9  |
| Inseguridad  | 1  | 1.7  |

| R                               | F  | %     |
|---------------------------------|----|-------|
| Necesidad                       | 1  | 1.7   |
| Estandarización con extranjeros | 1  | 1.7   |
| Obvias                          | 1  | 1.7   |
| Las mismas                      | 1  | 1.7   |
| Redundantes                     | 1  | 1.7   |
| TOTAL                           | 58 | 100.0 |

Al plantearse ¿ Qué espera Ud. de las pruebas psicológicas ? el 46.3% --- (90) entrar a trabajar; 38.6% (75) conocerse a sí mismo; 13.4% (26) capacidad intelectual y con menor porcentaje 0.5% (1) contradicción de preguntas, buenas experiencias, cosas fáciles. (Ver tabla 25)

TABLA 25. Argumentos de lo que se espera de las pruebas psicológicas

| R                          | F   | %     |
|----------------------------|-----|-------|
| Entrar a trabajar          | 90  | 46.3  |
| Conocerse a sí mismo       | 75  | 38.6  |
| Capacidad intelectual      | 26  | 13.4  |
| Contradicción de preguntas | 1   | 0.5   |
| Buenas experiencias        | 1   | 0.5   |
| Cosas fáciles              | 1   | 0.5   |
| TOTAL                      | 194 | 100.0 |

En cuanto a la pregunta ¿ Le agrada que le tomen el tiempo al resolver -- pruebas psicológicas ? 58.5% (162) SI, en donde sus respuestas fueron: 15.9% (44) requisito; 8.3% (23) rapidez mental y habilidad, respectivamente; 0.4% (1) puntualidad-relajación. (Ver tabla No.26)

TABLA 26. Toma de tiempo al resolver pruebas psicológicas.

| R              | N° de Respuestas | %    |
|----------------|------------------|------|
| SI             | 162              | 58.4 |
| Requisito      | 44               | 15.9 |
| Rapidez mental | 23               | 8.3  |
| Habilidad      | 23               | 8.3  |
| Puntualidad    | 1                | 0.4  |
| Relajación     | 1                | 0.4  |
| No contestaron | 23               | 8.3  |
| Total          | 277              | 100  |

Asimismo, el 31.1% (86) contestaron que NO les agrada que les tomen el tiempo en el momento en el que resuelven pruebas psicológicas; el 20.9% (58) por presión de tiempo; el 7.9% (22) no es importante; 0.4 (1) diferencias individuales y estado emocional. ( Ver tabla 27 ).

TABLA 27. Toma de tiempo al resolver pruebas psicológicas.

| R                 | N° de respuestas | %    |
|-------------------|------------------|------|
| NO                | 86               | 31.1 |
| Presión de tiempo | 58               | 20.9 |
| No es importante  | 22               | 7.9  |
| Diferencias ind.  | 1                | 0.4  |
| Edo. emocional    | 1                | 0.4  |
| No contestaron    | 109              | 39.3 |
| Total             | 277              | 100  |

Al plantearse ¿ Considera usted que el aplicador tiene los suficientes conocimientos para interpretar pruebas psicológicas? el 53.5% (243) responden que SI, porque: para eso estudian 39.0 (177); trato recibido 3.5% (16); imagen de la empresa 2.9% (13); se basan en un patrón 0.9% (4) y con el mismo porcentaje estudios-práctica, imagen empresa e imagen psicólogo. ( Ver tabla 28).

TABLA 28. Conocimientos del aplicador para interpretar pruebas psicológicas.

| R                                 | Nº de respuestas | %    |
|-----------------------------------|------------------|------|
| SI                                | 243              | 53.5 |
| Estudian                          | 177              | 39.0 |
| Trato recibido                    | 16               | 3.5  |
| Imagen de la empresa              | 13               | 2.9  |
| Se basan en un patrón             | 4                | 0.9  |
| Estudios-práctica                 | 1                | 0.2  |
| Imagen empresa e imagen psicólogo | 1                | 0.2  |
| Total                             | 454              | 100  |

El 47.1% (8) contestaron que NO consideran que el aplicador tenga los suficientes conocimientos para interpretar pruebas psicológicas; 47% (8) no conozco al aplicador; 5.8% (1) solo aprenden el manejo. (Ver tabla 29)

TABLA 29. Conocimientos del aplicador para interpretar pruebas psicológicas.

| R                       | N° de respuestas | %    |
|-------------------------|------------------|------|
| NO                      | 8                | 47.1 |
| No conozco al aplicador | 8                | 47.1 |
| Solo aprenden el manejo | 1                | 5.8  |
| Total                   | 17               | 100  |

¿ Que opina con respecto a la calidad del material de las pruebas psicológicas ? el 89.3% (209) contestaron que es bueno; 9.5% (23) regular; 0.4% (1) no es importante y culpa de la fotocopiadora. (Ver tabla 30).

TABLA 50. Calidad del material de las pruebas psicológicas.

| R                         | N° de respuestas | %    |
|---------------------------|------------------|------|
| Bueno                     | 209              | 89.3 |
| Regular                   | 23               | 9.8  |
| No es importante          | 1                | 0.4  |
| Culpa de la fotocopiadora | 1                | 0.4  |
| Total                     | 234              | 99.9 |

Por otro lado, en cuanto a la pregunta ¿Piensa usted que las pruebas psicológicas que le aplican tienen relación con el puesto solicitado? se encontró que el 70.8% [196] respondieron que SI y el 18.1% [50] NO; 11.1% [31] no contestaron. (Ver tabla 31).

TABLA 31. Relación de las pruebas psicológicas con el puesto solicitado.

| R              | N° de respuestas | %    |
|----------------|------------------|------|
| SI             | 196              | 70.8 |
| NO             | 50               | 18.1 |
| No contestaron | 31               | 11.1 |
| Total          | 277              | 100  |

¿Considera usted que la puntualidad del aplicador es importante? el 76.6% [239] contestaron que SI, siendo sus argumentos los siguientes; 23.4% [73] buena imagen del psicólogo; 54.1% [60] responsabilidad educación; 10.1% [28] tiempo justo, 7.2% [20] buena imagen de la empresa, 0.7% [2] pruebas largas; 0.4% [1] proceso rápido. (Ver tabla 32).

TABLA 32. Puntualidad del aplicador

| R                          | N° de respuestas | %    |
|----------------------------|------------------|------|
| SI                         | 239              | 76.6 |
| Buena imagen del psicólogo | 13               | 23.4 |
| Responsabilidad-educación  | 60               | 21.7 |
| Tiempo justo               | 28               | 10.1 |
| Buena imagen de la empresa | 20               | 7.2  |
| Pruebas largas             | 2                | 0.7  |
| Proceso rápido             | 1                | 0.4  |

En cuanto a las respuestas que NO es importante la puntualidad del aplicador, éstas representan el 48.6% (17), en donde sus porqués se refieren a el 40% (14) indiferencia; 5.7% (2) otras opciones y fallas. (Ver tabla 33).

TABLA 33. Puntualidad del aplicador.

| R                 | N° de respuestas | %    |
|-------------------|------------------|------|
| NO                | 17               | 48.6 |
| Indiferencia      | 14               | 40.0 |
| Otras ocupaciones | 2                | 5.7  |
| Fallas            | 2                | 5.7  |
| Total             | 35               | 100  |

¿Cómo es el trato que le proporciona el aplicador cuando le aplican pruebas psicológicas? La mayoría de los sujetos contestaron que son amables; 54.4% (110); bueno 44.1% (89); excelente 0.5% (1); agradable 0.5% (24); 0.5% (1) estricto, indiferente y se molestan, con el mismo porcentaje. (Ver tabla 34).

TABLA 34. Trato del aplicador cuando aplica pruebas psicológicas.

| R           | N° de respuestas | %    |
|-------------|------------------|------|
| Amable      | 110              | 54.4 |
| Bueno       | 89               | 44.1 |
| Estricto    | 1                | 0.5  |
| Indiferente | 1                | 0.5  |
| Se molestan | 1                | 0.5  |
| Total       | 202              | 100  |

¿Considera usted que es importante que le apliquen pruebas psicológicas para conocer sus aptitudes? el 59.3% (236) dieron una respuesta que SI, en donde el porqué corresponde al 17.1% (68) personalidad forma de pensar; 10.3% (41) aptitudes; 7.5% (30) capacidad intelectual 5.3% (21) no contestaron; 0.2% (1) curiosidad y comparación. (Ver tabla 35).



TABLA 35. Aplicación de pruebas psicológicas para conocer las aptitudes.

| R                               | Nº de respuestas | %     |
|---------------------------------|------------------|-------|
| SI                              | 236              | 59.3  |
| Personalidad<br>forma de pensar | 68               | 17.1  |
| Aptitudes                       | 41               | 10.3  |
| Capacidad<br>intelectual        | 30               | 7.5   |
| No contestaron                  | 21               | 5.3   |
| Curiosidad                      | 1                | 0.2   |
| Comparación                     | 1                | 0.2   |
| Total                           | 398              | 99.9% |

El 61.2% (19) corresponde a NO, el cual se refiere a que si consideran importante la aplicación de pruebas psicológicas para conocer las aptitudes; 25.8% (8) en ocasiones; 13.0 (4) datos falsos. (Ver tabla 36).

TABLA 36. Aplicación de pruebas psicológicas para conocer las aptitudes.

| R            | Nº de respuestas | %    |
|--------------|------------------|------|
| NO           | 19               | 61.2 |
| En ocasiones | 8                | 25.8 |
| Datos falsos | 4                | 13.0 |
| Total        | 31               | 100  |

Finalmente, al plantear la pregunta concerniente a ¿Considera usted que el tiempo es un factor importante para contestar correctamente una prueba psicológica? se encontró que el 56.3% (190) su respuesta fue SI y su porqué mayor corresponde a 15.1% (51) presión de tiempo; 10.7% (36) rapidez; 9.5% (32) capacidad intelectual; 7.8% (26) requisito; 0.3% (1) reto y no lo sé. (Ver tabla 37).

TABLA 37. El tiempo como factor para contestar correctamente pruebas psicológicas.

| R                     | N° de respuestas | %    |
|-----------------------|------------------|------|
| SI                    | 190              | 56.3 |
| Presión de tiempo     | 51               | 15.1 |
| Rapidez               | 36               | 10.7 |
| Capacidad intelectual | 32               | 9.5  |
| Requisito             | 26               | 7.8  |
| Reto                  | 1                | 0.3  |
| No lo saben           | 1                | 0.3  |
| Total                 | 337              | 100  |

El 70.3% (64) corresponde a NO es importante el tiempo para contestar correctamente una prueba psicológica, sus argumentos fueron: 15.4% (14) conocimiento; 13.1% (12) en ocasiones, 1.1% (1) limitación de respuesta. (Ver tabla 38).

TABLA 38. El tiempo como factor para contestar correctamente una prueba psicológica

| R                       | N° de respuestas | %    |
|-------------------------|------------------|------|
| NO                      | 64               | 70.3 |
| Conocimiento            | 14               | 15.4 |
| En ocasiones            | 12               | 13.1 |
| Limitación de respuesta | 1                | 1.1  |
| Total                   | 91               | 99.9 |

## DISCUSION

De acuerdo a los datos obtenidos, se encontró que algunos sujetos, consideran que las pruebas psicológicas sirven para entrar a trabajar, mientras que otros para conocerse mejor, esto apoya lo propuesto por Arias, Hawk y Sheing (1972) quienes mencionan que es importante conocer las características del puesto de trabajo y las aptitudes, así como los rasgos de personalidad e intereses idóneos para la realización de selección de personal.

Por otra parte, otro de los factores que resultó ser de gran importancia fue el tiempo que tardan las personas en resolver una prueba psicológica, presentándose significativo en las mujeres, principalmente de nivel alto y edad avanzada, de esta manera Sergin (1973) reportó que en las escuelas primarias mixtas los maestros respondían más a las preguntas de los niños y además eran más extensas y con mayor contenido, mientras que las respuestas que se dan a las niñas son más superficiales.

Ahora bien, se observó que a diferencia de las mujeres, los hombres están en desacuerdo con el proceso de evaluación psicológica, mientras que lo único que consideran relevante son las características del aplicador, principalmente en su apariencia física, dejando a un lado lo intelectual, ello se puede corroborar con una investigación de Arias (1969) quien encontró que a un nivel universitario, los hombres hablan dos terceras partes, dirigiéndose a las personas de su mismo sexo y que las mujeres cuando hablaban se preocupaban más por la aceptación y las relaciones, que por el contenido de su discurso.

dirigiéndose preferentemente a los hombres, por lo tanto el hombre lo único que busca en la mujer es el cortejo y la belleza, no encontrando en ellas aspectos intelectuales.

El trato que proporciona el aplicador no fue significativo, ya que todos los solicitantes están de acuerdo con este factor, pues de hecho los trataron de manera correcta, Esto es apoyado por Martínez L. y Ramírez E. (1981) quienes mencionan que uno de los aspectos con que debe contar un psicólogo en el momento en que realiza una evaluación psicológica, es tener un amplio conocimiento de las relaciones humanas, es decir, prestar atención a los sujetos, proporcionar ayuda, mostrarse amable, entre otras.

En cuanto al conocimiento de los resultados, se obtuvo que las mujeres que son divorciadas y a mayor edad, estuvieron en total acuerdo en que les dieran a conocer los resultados que arrojaron las pruebas psicológicas, lo cual es apoyado por Arias (1986) quien afirma que con la información obtenida en cada una de las diversas fases en el proceso de selección, se procede a evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos, hecho esto se presenta al jefe inmediato y de ser necesario al jefe del departamento, para su consideración y decisión final.

Una vez tomada esta, le es comunicada al candidato, es por ello, que es necesario que se les de a conocer esta decisión, lo que permitirá que el sujeto conozca si va a entrar a trabajar, o bien, para que de alguna manera se de cuenta de aquellos aspectos en que falla.

Al referirnos al siguiente factor, se observó que los solicitantes con una escolaridad alta, encuentran inconvenientes durante la aplicación de

las pruebas psicológicas, notándose básicamente en hombres con una edad madura. Confirmado por Touhey (1970) quién realizó una investigación que consistió en dar a los hombres y mujeres información de cinco profesiones tradicionalmente realizadas por hombres (arquitecto, profesor, abogado, físico, y científico). Los sujetos en ambos grupos (estudiantes hombres y mujeres) evaluaron después el prestigio de cada ocupación. Los resultados fueron los siguientes: Los sujetos con información relativa a que crecía el porcentaje de mujeres en esas ocupaciones evaluaron las mismas más bajo que los sujetos que manejaron la información de que los hombres ocupaban estos trabajos.

En este sentido, Arias (1986) señala que en base a una buena aplicación calificación y duración de las pruebas psicológicas, permite que el solicitante encuentre menores inconvenientes a las mismas.

Por otro lado, las mujeres que son divorciadas encuentran mayores ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas, de esta manera señala Arias (1986) que las pruebas psicológicas tienen muchas ventajas, una de ellas es la de poder determinar si difieren los seres humanos entre sí y en que grado se presentan estas diferencias.

Finalmente, en base al factor desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas, se encontró que todos los sujetos con un nivel de escolaridad superior presentan tal desacuerdo, principalmente en hombres de mayor edad, dichos resultados son apoyados por Arias (1986) quién reporta que un puesto donde se requiere del uso de un computador electrónico, sólo puede ser desempeñado adecuadamente por una persona que sabe operarlo, o que ha demostrado tener las aptitudes necesarias para aprender el trabajo, lo cual demuestra que al no hacer buen uso del personal para el puesto adecuado, con

*llevar a crear desacuerdo en la utilidad de las pruebas, afectando así, negativamente a la organización.*

## CONCLUSIONES

Dentro del análisis de datos, se encontró que gran parte de la población estudiada consideran que el proceso de evaluación psicológica no es importante, ya que estos reportan que lo único que les interesa es conocerse mejor, más que para saber si reúnen los requisitos para ocupar un determinado puesto.

Sin embargo, dichos sujetos igualmente afirman que las pruebas psicológicas sirven para entrar a trabajar, lo cual genera una marcada contradicción, debido a una falta de información acerca de lo que es propiamente un psicólogo, -- así como también de sus funciones y por consiguiente, de la evaluación psicológica como tal.

Ahora bien, con respecto a la actitud que presentaron los solicitantes de empleo, se encontró que las mujeres muestran mayor acuerdo hacia la evaluación psicológica, no obstante, el tiempo genera en ellas mayor presión, tensión y ansiedad, incrementándose principalmente en mujeres jóvenes y de nivel alto.

Por otra parte, se encontró que los hombres con escolaridad alta, media y edad avanzada presentan mayor desacuerdo a la evaluación psicológica, ya que lo único que les agrada e interesa son las características del aplicador, es decir, la imagen física que presenta, la amabilidad que proporciona, la puntualidad, así como también la imagen de la empresa, observándose que aún se sigue presentando en el hombre el concepto que tiene de la mujer, siendo este, un objeto sexual, de adorno y belleza, sin considerar las capacidades intelectuales y conocimientos técnicos que poseen las mujeres quienes fungieron como aplicadores.



Asimismo, cuando una empresa cuenta con mayor prestigio social, es más aceptada que aquella que no lo tiene, motivo por el cual acuden un número considerable de solicitantes a las mismas.

En cuanto al trato que proporciona el aplicador hacia el sujeto no se encontraron diferencias en cada una de las variables, esto quiere decir que todos están de acuerdo con el trato que reciben del psicólogo, pues de alguna forma las mujeres tienden a ser más amables, emotivas, cordiales y expresivas, así como también la formación profesional que reciben es contundente para establecer buenas relaciones humanas y ser más solícitas con sus semejantes, principalmente con aquellos que acuden en busca de un trabajo, lo cual explica en gran medida el hecho de que las empresas mexicanas soliciten personal femenino para efectuar la selección de personal.

Con respecto al conocimiento de los resultados se observó que las mujeres que son divorciadas están de acuerdo en que les den a conocer sus resultados, ya que éstas pretenden encontrar las causas de sus problemas por medio de las pruebas psicológicas, principalmente en las de personalidad, así mismo, en sexo y edad, se corroboró que a mayor edad las mujeres están de acuerdo que se les den sus resultados, debido a la madurez que han adquirido. Sin embargo, para escolaridad y puesto no se encontraron diferencias.

En base a los inconvenientes que se presentan en la aplicación de las pruebas psicológicas, se observó que los sujetos que tienen una escolaridad superior, encuentran mayores inconvenientes en dicha aplicación, quizá debido a los estudios que han ido adquiriendo, lo cual permite que tengan una actitud crítica hacia las situaciones que se presentan. En sexo y puesto, los

hombres que tienen un puesto alto y que son mayores de edad encuentran mayores inconvenientes en la aplicación.

En muchas ocasiones los solicitantes de nivel alto y mayores de edad no aceptan lo que los aplicadores les indican, probablemente porque son más jóvenes que ellos, motivo por el cual dichos sujetos se sienten lo suficientemente preparados para ocupar cualquier puesto. En tanto que para el estado civil no se encontraron diferencias, esto es, que independientemente de que sean solteros o casados, pero por el hecho de ser hombres siempre encontraron obstáculos en determinadas situaciones.

Por otro lado, para el factor ventajas en la aplicación de las pruebas psicológicas, se obtuvo que las mujeres que son divorciadas encuentran bastantes ventajas en la aplicación, posiblemente porque consideran hallar alguna solución a su problemática, principalmente de personalidad. No obstante, en el resto de las variables, tales como: puesto, escolaridad y edad no se encontraron diferencias, tal vez, debido a que ya han sido sometidos en diversas ocasiones a este proceso, por lo que ya les es indiferente si el aplicador llega puntual o si los tratan bien.

En cuanto al desacuerdo en la utilidad de las pruebas psicológicas, se registró que los solicitantes con escolaridad alta presentan mayor desacuerdo, así como también los hombres que tienen una edad mayor, probablemente debido a que no permiten que los demás cometan errores, en donde muchos de ellos cuentan con otros trabajos y por lo tanto tienen el tiempo justo, luego entonces, creen poseer las suficientes capacidades para ya no ser evaluados. Sin embargo, para estado civil y puesto, lo anterior no fue significativo, quizá

porque muestran un tanto de indiferencia, ya que para ellos, sean casados o solteros o tengan un puesto medio o alto no muestran diferencias en lo que se refiere a que si las pruebas psicológicas miden otros factores menos el desempeño laboral, o bien si tienen relación con el puesto.

Luego entonces, fue aceptada la hipótesis alterna comprobando que si existen diferencias estadísticamente significativas, en cuanto a la actitud de los solicitantes de empleo hacia la evaluación psicológica, es decir, hubo diferencias en sexo, escolaridad, edad, estado civil y puesto, presentándose mayor significancia en los tres primeros, asimismo, existió un marcado acuerdo en las mujeres, mientras que en los hombres esto no se presentó. Por otro lado, el factor que resultó ser de relevancia para los hombres fue el de las características del aplicador y para las mujeres todos, notándose principalmente en la importancia que tiene el tiempo al resolver una prueba psicológica.

#### LIMITACIONES

Es conveniente mencionar que una de las limitaciones fue la escasa información existente sobre investigaciones referentes al tema. Así como también, la poca disponibilidad que presentaron algunas personas que tenían a su cargo el Departamento de Recursos Humanos donde se presentó el presente estudio, dificultándose de esta manera la aplicación del instrumento. Por consiguiente, otra de las limitaciones que se presentaron fue debido al cierre de contrataciones de fin de año.

Cabe mencionar que el tiempo proporcionado para la aplicación fue restringido, debido al cambio que se produjo en el proceso de evaluación dentro de la empresa, razón por la cual la muestra utilizada no fue más amplia.

## SUGERENCIAS

Se sugiere hacer una comparación entre diferentes empresas, es decir, públicas y privadas, efectuada a nivel nacional, tomando una muestra más amplia en donde se incluyan los tres niveles en que se tenga dividida a la empresa, - (bajo, medio y alto), así como también, invitar a las futuras generaciones de psicólogos que hagan un buen uso de sus funciones como profesionistas, cuidando de no caer en errores que desmeriten la imagen del mismo, sino que al contrario esto se vaya mejorando.

Otro de los aspectos que se sugieren es que se realicen investigaciones en donde los aplicadores sean de sexo masculino, con la finalidad de conocer, si de igual manera son importantes las características del psicólogo.

Por otro lado, se recomienda el uso de la escala construida en esta tesis, ya que esta ha cumplido los requisitos necesarios para ser aplicada.

## BIBLIOGRAFIA

- ALLTHUSSER, R. La Filosofía como arma de la Revolución. México. Pasado y Presente. 1984.
- ARIAS, G.F. Actitudes, Opiniones y Creencias. México. Trillas. 1980.
- ARIAS, G.F. Administración de Recursos Humanos. México. Trillas. 1986.
- BENAVIDES, J. Técnicas de Evaluación de la Personalidad. México. Programa de Publicaciones de Material Didáctico. 1985.
- BORDISA, A. Elementos de Economía Marxista. España. Zero. 1977.
- BRUCKNER, P. Psicología del Autoritarismo. México. Siglo XX. 1974.
- CABILDO, A.H. Y MALURREQUI, H. El Suicidio como Problema de Salud Mental  
Revista de Salud Pública en México. 1966. Epoca V, 8(3).
- COHN, R. The Effect of Employment Status Change Self-Attitudes. En Social Psychology Quarterly. 1978 (Jun), Vol. 42.
- CUADERNOS DE INFORMACION OPORTUNA. México. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Nov. 1987 #177. Dic. 1988 #188.
- DAWES, R.M. Fundamentos y Técnicas de Medición de Actitudes. México. 1975.
- DOHRENWEND, R. Some Possible Relations Between Stressful Work Events -

Others Life Events and Psychopathology. B. Gardell and G. Johanson. 1981.

- ENCISO, C. Manual de Selección de Personal. México. Publicación Interna. S.E.P.
- ENGELS, F. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. U.R.S.S. Progreso. 1977.
- FINGERMANN, G.A. Psicotécnica. Buenos Aires. Ateneo. 1974.
- GERARDO, P. M.C. Apuntes de la Materia Reclutamiento y Selección Técnica de Personal. Inédito. Facultad de Psicología. U.N.A.M. 1988.
- GOMEZ, R.J. Psicología del Mexicano. México. Instituto de Investigación. Sec. U.N.A.M.
- GOMEZ, R.G. La Selección de Personal. Art. Publicado en la Revista de Personal. México.
- GORES, S. The Effect of Social Support in Moderating the Health Consequences of Unemployment. En *Journal of Health and Social Behavior*. - 1973. (Jun), Vol. 19(2).
- HAWK, R. Reclutamiento y Selección de Personal. Técnica S.A. México. 1977
- JAHODA, The Impact of Unemployment in the 1930 and the 1970. *Bulletin of the British Psychological Society*. 1979.
- JOHNSON, ET AL. El cambio Social. Buenos Aires. Paidós. 1974.

- JOHNSTON, T.L. Economic Expansion and Structural Change. Allen and Unwin.  
London. 1963.
- KAPLAN, R.M. Work a New America. En *American Sociological Review*. 1976.
- KASL, S. Strategies of Research en Economic Inestably y and Health. En  
*Psychological Medicine*. 1982. (Aug), Vol. 12 (3).
- KORNHAUSEN, M. Social Indicators and Social Equity. En *New Society*. 1972.
- LAMBERT, W.W. Y LAMBERT, W.E. Psicología Social. México. Uthea. 1979.
- LAURELL, A. Proceso de Trabajo y Salud. Cuadernos Politicos. 1978. Jul --  
Sep. N. 17.
- LICKERT, R. Escalas de Medición en Ciencias Sociales. Cuadernos de In -  
vestigación Social. Buenos Aires. Nueva Visión. 1976.
- LTEM, R. Social Glass y Mental Illness Reconsidered: The Role of Econo-  
mic Stress and Social Support. En *Journal of Health y --  
Social Behavior*. 1978. (Jun) 19 (2).
- MORALES, M.L. Psicometría Aplicada. México. Trillas. 1985.
- MUTALL, E. Assesing Adolescent Mental Health Needs. 1977 Vol 12 (46).
- OLIVIER, J.M. Repressie in Automotive Assembly Line as a Function of --  
Ment Variables. En *American Journal of Comunity Psycho --*

logy. 1987.

OMANA, P.A. Actitud hacia las Pruebas Psicológicas en la Selección de Personal. Tesis U.N.A.M. 1983.

PADUA, J. et. al. Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales México. Fondo de Cultura Económica. 1979.

PICK, W.S. Como Investigar en Ciencias Sociales. México. Trillas. 1980.

RODRIGUES, A. Psicología Social. México. Trillas. 1976.

ROJAS, A. Sociología Médica. México. Folios Ediciones. 1988.

ROSALES, J.L. Acumulación de Capital y Desempleo en México. En Autosugestión. 1977. Jul-Ago. No.6

SHEPHERD, D.M. y BARROCLOUGH, B.A. Work and Suicide: An Empirical Investigation. En: British Journal of Psychiatry. 1980. Vol. 136.

SCHEING, H.E. Psicología de la Organización. México. Prentice Hall. 1972.

SMIRNOV, A.A. et.al. Psicología. México. Grijalvo. 1969.

SPALT, L. Occupation Characteristics in Affective Disorders. En Diseases of the Nervous System. 1977. Vol. 38 (7).

SUMMERS, F.G. Medición de Actitudes. México. Trillas. 1976.



VIDERHOUS, G. y FISHMAN, G. The Impact of Unemployment and Familial Integration on Changing Suicide Rates in the USA. En *Social Psychiatry*. Vol. 13 (4).

VITE, S. S. Reclutamiento de Personal. Fac. de Psicología, U.N.A.M. 1986.

WARR, P. Psychological Aspect of Employment and Unemployment. En *Psychological Medicine* 1982. Vol (12) 1.

WILENSKY, H.I. Family Life Cycle Work and the Quality of Life: Reflections on the Roots of Happiness, Despair and Indifference in Modern Society. En *Working Life*, Edited by Gardell and Johanson. 1981.

## ANEXO I

## TÍTULO

EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_ EDO. CIVIL \_\_\_\_\_ ESCOLARIDAD \_\_\_\_\_  
 PUESTO \_\_\_\_\_

El presente instrumento forma parte de un estudio, ya que interesa conocer su opinión acerca de aspectos psicológicos; no es un examen, ni existen respuestas buenas ni malas, pues cada persona puede tener diferente criterio. ANONIMO.

## INSTRUCCIONES.

A continuación se le presentan una serie de oraciones que hablan sobre aspectos psicológicos, marque con una "X" su respuesta con base al grado de acuerdo y desacuerdo que tenga con respecto a cada una de ellas.

- 1.- Espero que el aplicador sepa interpretar correctamente mis aptitudes -- sin necesidad de pruebas psicológicas.

|                       |         |          |            |                       |
|-----------------------|---------|----------|------------|-----------------------|
| ( )                   | ( )     | ( )      | ( )        | ( )                   |
| Totalmente de acuerdo | Acuerdo | Indeciso | Desacuerdo | Totalmente desacuerdo |

- 2.- Carezco de paciencia para resolver pruebas psicológicas muy complicadas.

|        |       |       |       |        |
|--------|-------|-------|-------|--------|
| ( ) TA | ( ) A | ( ) I | ( ) D | ( ) TD |
|--------|-------|-------|-------|--------|

- 3.- Las personas que aplican las pruebas psicológicas son muy eficientes.

|        |       |       |       |        |
|--------|-------|-------|-------|--------|
| ( ) TA | ( ) A | ( ) I | ( ) D | ( ) TD |
|--------|-------|-------|-------|--------|

- 4.- Me gusta que me den los resultados de las pruebas psicológicas porque así me doy cuenta de mis errores.

|        |       |       |       |        |
|--------|-------|-------|-------|--------|
| ( ) TA | ( ) A | ( ) I | ( ) D | ( ) TD |
|--------|-------|-------|-------|--------|

- 5.- Siento que el aplicador me trata como niño chiquito.

|        |       |       |       |        |
|--------|-------|-------|-------|--------|
| ( ) TA | ( ) A | ( ) I | ( ) D | ( ) TD |
|--------|-------|-------|-------|--------|

6.- Se cree mucho el aplicador.

TA       A       I       D       TD

7.- Es muy importante para mí que me digan como me fue en los exámenes.

TA       A       I       D       TD

8.- Me causan temor las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

9.- Pienso que el aplicador desconoce el uso de las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

10.- El aplicador no sabe tratar a la gente.

TA       A       I       D       TD

11.- Soy muy hábil para contestar pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

12.- El aplicador sabe lo que hace.

TA       A       I       D       TD

13.- La mala impresión de fotocopiado de las pruebas psicológicas hizo que me tardará más en contestarlas.

TA       A       I       D       TD

14.- Considero que las personas que me aplican las pruebas psicológicas tienen los suficientes conocimientos para calificarlas.

TA       A       I       D       TD

15.- Las pruebas psicológicas que miden las habilidades para el trabajo son falsas.

TA             A             I             D             TD

16.- Un aplicador impuntual dá mala imágen a la empresa.

TA             A             I             D             TD

17.- Pienso que las pruebas psicológicas que me aplicaron tienen defectos de fotocopiado.

TA             A             I             D             TD

18.- Se me hicieron muy complicados los exámenes psicológicos.

TA             A             I             D             TD

19.- Cuando me toman el tiempo al resolver una prueba psicológica contesto correctamente las preguntas.

TA             A             I             D             TD

20.- Es bonito contestar pruebas psicológicas.

TA             A             I             D             TD

21.- Cuando resuelvo pruebas psicológicas tengo la esperanza de quedarme a trabajar.

TA             A             I             D             TD

22.- Me gustaría que el aplicador fuera más amable.

TA             A             I             D             TD

23.- Siempre contesto las pruebas psicológicas en poco tiempo.

TA             A             I             D             TD

24.- Me trataron mal los aplicadores de las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

25.- Me es difícil resolver una prueba psicológica.

TA       A       I       D       TD

26.- Las pruebas psicológicas que me aplican van de acuerdo con el puesto que solicito.

TA       A       I       D       TD

27.- Es importante el tiempo que corresponde a cada prueba psicológica para su buena aplicación.

TA       A       I       D       TD

28.- Espero recibir buenos resultados de las pruebas psicológicas que presenté.

TA       A       I       D       TD

29.- Para resolver correctamente una prueba psicológica es importante la hora en la que llega el aplicador.

TA       A       I       D       TD

30.- Cada vez que resuelvo alguna prueba psicológica me acuerdo de las respuestas.

TA       A       I       D       TD

31.- Cuando me aplican pruebas psicológicas me pongo muy tenso(a).

TA       A       I       D       TD

32.- Cuando resuelvo pruebas psicológicas me agrada que me traten bien.

TA       A       I       D       TD

33.- Me gusta que me apliquen pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

34.- Es bueno saber los resultados que obtuve en las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

35.- Son importantes las pruebas psicológicas para conocer las aptitudes que poseo.

TA       A       I       D       TD

36.- Considero haber resuelto bastantes pruebas psicológicas como para equivocarme.

TA       A       I       D       TD

37.- El aplicador es intratable e incompetente.

TA       A       I       D       TD

38.- El tiempo que tarda una persona en resolver una prueba psicológica depende de su Inteligencia.

TA       A       I       D       TD

39.- El resolver pruebas psicológicas es muy sencillo

TA       A       I       D       TD

40.- Es muy amable el aplicador

TA       A       I       D       TD

41.- El aplicador tiene conocimientos sobre Psicología.

TA       A       I       D       TD

42.- Me molestan el tiempo que tardan en aplicarme las pruebas psicológicas.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

43.- Si paso los exámenes psicológicos es seguro que me contraten en una empresa.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

44.- Estuvieron muy fáciles las pruebas psicológicas.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

45.- Me dá lo mismo saber si aprobé o reprobé las pruebas psicológicas.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

46.- Siempre aplican las mismas pruebas psicológicas.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

47.- Pongo mayor interés al resolver una prueba psicológica cuando el apli-cador llega puntual.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

48.- Es falta de profesionalismo cuando el aplicador cita a las personas a una hora determinada para dar comienzo a otra.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

49.- La persona que me aplicó las pruebas psicológicas me trató bien.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD

50.- Me gustaría conocer los resultados que obtuve en las pruebas psicológicas.

( ) TA      ( ) A      ( ) I      ( ) D      ( ) TD



51.- *Me tratan muy bien los aplicadores de las pruebas psicológicas.*

TA       A       I       D       TD

52.- *Siempre me aplican las pruebas psicológicas después de la hora preestablecida.*

TA       A       I       D       TD

53.- *Las pruebas psicológicas me ayudarán a quedarme a trabajar.*

TA       A       I       D       TD

54.- *Me gusta que me tomen el tiempo para contestar las pruebas psicológicas.*

TA       A       I       D       TD

55.- *Lo único que deberían tomar en cuenta para aceptarme en un empleo son los resultados de las pruebas psicológicas.*

TA       A       I       D       TD

56.- *Es muy déspota el aplicador.*

TA       A       I       D       TD

57.- *Cuando me aplican pruebas psicológicas lo hacen a la hora exacta en que me citan.*

TA       A       I       D       TD

58.- *Espero que al pasar las pruebas psicológicas la gente reconozca mi talento.*

TA       A       I       D       TD

59.- *Me gusta que me citan a una hora y la aplicación comience a otra.*

TA       A       I       D       TD

60.- Me gusta que me tomen el tiempo en el momento en que estoy contestando una prueba psicológica.

TA       A       I       D       TD

61.- Tengo mucha confianza en las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

62.- El contenido de las pruebas psicológicas se vé borroso.

TA       A       I       D       TD

63.- Me molesta que el aplicador me esté vigilando en el momento en que estoy resolviendo las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

64.- Las pruebas psicológicas carecen de relación con el trabajo que solicito.

TA       A       I       D       TD

65.- Es importante que me den a conocer el tipo de trabajo que puedo realizar con los resultados de las pruebas que me aplicaron.

TA       A       I       D       TD

66.- Siento que poseo habilidad para resolver pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

67.- Me siento satisfecho cuando los resultados de las pruebas psicológicas van acorde con lo que yo esperaba.

TA       A       I       D       TD

68.- Estoy incoforme cuando resuelvo mal una prueba psicológica y consideran que carezco de habilidades.

TA       A       I       D       TD

69.- Pienso que el aplicador desconoce como aplicar una prueba psicológica.

TA       A       I       D       TD

70.- Considero que las pruebas psicológicas miden otros factores menos el de desempeño laboral.

TA       A       I       D       TD

71.- Me agrada que me den a conocer los resultados que obtuve en las pruebas psicológicas a corto plazo.

TA       A       I       D       TD

72.- Las personas que me aplican las pruebas psicológicas si saben calificarlas.

TA       A       I       D       TD

73.- Me gusta ser puntual cuando se trata de resolver pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

74.- En ocasiones anteriores me han aplicado las mismas pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

75.- Espero pasar las pruebas psicológicas y que me den el trabajo.

TA       A       I       D       TD

76.- El aplicador es la persona menos indicada para estar en ese puesto.

TA       A       I       D       TD

77.- Considero que el tiempo que toma el aplicador cuando resuelvo alguna prueba psicológica carece de importancia.

TA       A       I       D       TD

78.- Me dan muy poco tiempo para resolver los exámenes psicológicos.

TA       A       I       D       TD

79.- Es difícil encontrarle relación a las pruebas psicológicas que me aplicaron con el puesto que solicito.

TA       A       I       D       TD

80.- Me molesta que me citen a una hora determinada y me apliquen las pruebas psicológicas a otra.

TA       A       I       D       TD

81.- Me disgusta que me tomen el tiempo para resolver las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

82.- Considero absurdo que me apliquen pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

## CUESTIONARIO

## INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentan una serie de preguntas en donde usted deberá contestar con la mayor brevedad y veracidad posible .

- 1.- ¿ Cuántas veces ha contestado pruebas psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 2.- ¿ Considera usted que sería conveniente que le dieran a conocer los - resultados que obtuvo en las pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( )  
¿ Porqué? \_\_\_\_\_
- 3.- ¿ Considera usted que las pruebas psicológicas sirvan para que entre a trabajar ? SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 4.- ¿ Le es complicado resolver pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( )  
¿ Porqué ? \_\_\_\_\_
- 5.- ¿ Le han aplicado una misma prueba psicológica varias veces ?  
SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 6.- ¿ Le gusta resolver pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( ) ¿ Por -  
qué ? \_\_\_\_\_
- 7.- ¿ Qué espera usted de las pruebas psicológicas ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 8.- ¿ Le gusta que le tomen el tiempo al resolver pruebas psicológicas ?  
SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_
- 9.- ¿ Considera usted que el aplicador tiene los suficientes conociem-  
tos para interpretar pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( ) ¿ Por  
qué ? \_\_\_\_\_
- 10.- ¿ Qué opina con respecto a la calidad del material de las pruebas -  
psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 11.- ¿ Piensa usted que las pruebas psicológicas que le aplican tienen re-  
lación con el puesto solicitado ? SI ( ) NO ( )

- 12.- ¿ Considera usted que la puntualidad del aplicador es importante ?  
SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 13.-¿ Cómo es el trato que le proporciona el aplicador cuando le aplican pruebas psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 14.-¿ Considera usted que es importante que le apliquen pruebas psicológicas para conocer sus aptitudes ? SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 15.- ¿ Considera usted que el tiempo es un factor importante para contestar correctamente una prueba psicológica ? SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANEXO II

## F I N A L

EDAD \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_ EDO. CIVIL \_\_\_\_\_ ESCOLARIDAD \_\_\_\_\_  
 PUESTO \_\_\_\_\_

El presente instrumento forma parte de un estudio, ya que interesa conocer su opinión acerca de aspectos psicológicos; no es un examen, ni existen respuestas buenas ni malas, pues cada persona puede tener diferente criterio. ANONIMO.

## INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan una serie de oraciones que hablan sobre aspectos psicológicos, marque con una "X" su respuesta con base al grado de acuerdo y desacuerdo que tenga con respecto a cada una de ellas.

1.- Siento que el aplicador me trata como niño chiquito.

|                              |                              |                              |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ( ) | <input type="checkbox"/> ( ) | <input type="checkbox"/> ( ) | <input type="checkbox"/> ( ) | <input type="checkbox"/> ( ) |
| Totalmente de Acuerdo        | Acuerdo                      | Indeciso                     | Desacuerdo                   | Totalmente Desacuerdo        |

2.- Pienso que el aplicador desconoce el uso de las pruebas psicológicas.

|                                 |                                |                                |                                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ( ) TA | <input type="checkbox"/> ( ) A | <input type="checkbox"/> ( ) I | <input type="checkbox"/> ( ) D | <input type="checkbox"/> ( ) TD |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|

3.- El aplicador no sabe tratar a la gente.

|                                 |                                |                                |                                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ( ) TA | <input type="checkbox"/> ( ) A | <input type="checkbox"/> ( ) I | <input type="checkbox"/> ( ) D | <input type="checkbox"/> ( ) TD |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|

4.- El aplicador sabe lo que hace.

|                                 |                                |                                |                                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ( ) TA | <input type="checkbox"/> ( ) A | <input type="checkbox"/> ( ) I | <input type="checkbox"/> ( ) D | <input type="checkbox"/> ( ) TD |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|

5.- Es muy amable el aplicador.

|                                 |                                |                                |                                |                                 |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ( ) TA | <input type="checkbox"/> ( ) A | <input type="checkbox"/> ( ) I | <input type="checkbox"/> ( ) D | <input type="checkbox"/> ( ) TD |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|



6.- Las personas que me aplican las pruebas psicológicas si saben calificarlas.

TA             A             I             D             TD

7.- Es muy importante para mí que me digan como me fue en los exámenes.

TA             A             I             D             TD

8.- Me gusta que me den los resultados de las pruebas psicológicas porque así me doy cuenta de mis errores.

TA             A             I             D             TD

9.- Me causan temor las pruebas psicológicas.

TA             A             I             D             TD

10.- Es bueno saber los resultados que obtuve en las pruebas psicológicas.

TA             A             I             D             TD

11.- Me da lo mismo saber si aprobé o reprobé las pruebas psicológicas.

TA             A             I             D             TD

12.- Me gustaría conocer los resultados que obtuve en las pruebas psicológicas.

TA             A             I             D             TD

13.- Tengo mucha confianza en las pruebas psicológicas.

TA             A             I             D             TVD

14.- Me siento satisfecho cuando los resultados de las pruebas psicológicas van acorde con lo que yo esperaba.

TA             A             I             D             TD

15.- Me molesta que me citen a una hora determinada y que me apliquen las pruebas psicológicas a otra.

TA       A       I       D       TD

16.- Espero que el aplicador sepa interpretar correctamente mis aptitudes sin necesidad de pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

17.- Pienso que las pruebas psicológicas que me aplicaron tienen defecto de fotocopiado.

TA       A       I       D       TD

18.- Espero recibir buenos resultados de las pruebas psicológicas que presenté.

TA       A       I       D       TD

19.- Es falta de profesionalismo cuando el aplicador cita a las personas a una hora determinada para dar comienzo a otra.

TA       A       I       D       TD

20.- Me gusta que me citen a una hora y la aplicación comience a otra.

TA       A       I       D       TD

21.- Espero que al pasar las pruebas psicológicas la gente reconozca mi talento.

TA       A       I       D       TD

22.- Es bonito contestar pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

23.- Cuando resolví pruebas psicológicas me agrada que me traten bien

TA       A       I       D       TD

24.- Son importantes las pruebas psicológicas para conocer las aptitudes que poseo.

TA       A       I       D       TD

25.- Pongo mayor interés al resolver una prueba psicológica cuando el aplicador llega puntual.

TA       A       I       D       TD

26.- Cuando me aplican pruebas psicológicas lo hacen a la hora exacta en que me citan.

TA       A       I       D       TD

27.- Me gusta ser puntual cuando se trata de resolver pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

28.- Considero absurdo que me apliquen pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

29.- Siempre me aplican las pruebas psicológicas después de la hora preestablecida.

TA       A       I       D       TD

30.- Pienso que el aplicador desconoce el uso de las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

31.- Las pruebas psicológicas que miden las habilidades para el trabajo son falsa.

TA       A       I       D       TD

32.- Tengo mucha confianza en las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

33.- Las pruebas psicológicas carecen de relación con el trabajo que solicito

TA       A       I       D       TD

34.- Considero que las pruebas psicológicas miden otros factores menos el de semp  
peño laboral.

TA       A       I       D       TD

35.- Es difícil encontrarle relación a las pruebas psicológicas que me apli-  
caron con el puesto que solicito.

TA       A       I       D       TD

36.- Las personas que me aplican las pruebas psicológicas son muy eficientes.

TA       A       I       D       TD

37.- Se cree mucho el aplicador.

TA       A       I       D       TD

38.- Pienso que el aplicador desconoce como aplicar una prueba psicológica.

TA       A       I       D       TD

39.- Me gusta que me tomen el tiempo para contestar las pruebas psicológicas.

TA       A       I       D       TD

40.- Cuando me toman el tiempo al resolver una prueba psicológica contes  
to correciamente las preguntas.

TA       A       I       D       TD

41.- El tiempo que tarda una persona en resolver una prueba psicológica depende de su inteligencia.

TA       A       I       D       TD

42.- Me gusta que me tomen el tiempo en el momento en que estoy contestando una prueba psicológica.

TA       A       I       D       TD

## CUESTIONARIO

## INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentan una serie de preguntas en donde usted deberá contestar con la mayor brevedad y veracidad posible.

- 1.- ¿ Cuántas veces ha contestado pruebas psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 2.- ¿ Considera usted que sería conveniente que le dieran a conocer los resultados que obtuvo en las pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( )  
¿ Porqué? \_\_\_\_\_
- 3.- ¿ Considera usted que las pruebas psicológicas sirven para que entre a trabajar ? SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_
- 4.- ¿ Le es complicado resolver pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( )  
¿ Porqué ? \_\_\_\_\_
- 5.- ¿ Le han aplicado una misma prueba psicológica varias veces ?  
SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué? \_\_\_\_\_
- 6.- ¿ Le gusta resolver pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( ) ¿ Por-  
que ? \_\_\_\_\_
- 7.- ¿ Qué espera usted de las pruebas psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 8.- ¿ Le gusta que le tomen el tiempo al resolver pruebas psicológicas ?  
SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_
- 9.- ¿ Considera usted que el aplicador tiene los suficientes conociem-  
tos para interpretar pruebas psicológicas ? SI ( ) NO ( ) ¿ Por-  
qué ? \_\_\_\_\_
- 10.- ¿ Qué opina con respecto a la calidad del material de las pruebas -  
psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 11.- ¿ Piensa usted que las pruebas psicológicas que le aplican tienen re-  
lación con el puesto solicitado ? SI ( ) NO ( )

- 12.- ¿ Considera usted que la puntualidad del aplicador es importante ?  
SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 13.-¿ Cómo es el trato que le proporciona el aplicador cuando le aplican pruebas psicológicas ? \_\_\_\_\_
- 14.-¿ Considera usted que es importante que le apliquen pruebas psicológicas para conocer sus aptitudes ? SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- 15.- ¿ Considera usted que el tiempo es un factor importante para contestar correctamente una prueba psicológica ? SI ( ) NO ( ) ¿ Porqué ? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_